



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación de personal y su relación en el cumplimiento laboral de los trabajadores de la
empresa Multicosailor S.A.C. SJL-2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Mesares Altamirano Michel (ORCID: 0000-0001-5791-4450)

Br. Ordoñez Carhuavilca Elton Edgar (ORCID: 0000-0002-2768-8015)

ASESOR:

Mg. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio (ORCID: 0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

El Presenta trabajo Realizado va dedicado para mi familia quienes fueron los protagonistas de cada uno de los momentos más difíciles, con ello también dedicarle este gran logro a Dios que siempre nos cuida y protege.

Agradecimiento

Un agradecimiento enorme a nuestros asesores por su gran apoyo y enseñanza que nos brindó en todo el proceso de la investigación.

Página de Jurado

Presidente

MG.JESUS ROMERO PACORA

Secretario

MG.EDGAR LAUREANO LINO GAMARRA

Vocal

MG.RICARDO EDMUNDO RUIZ VILLAVICENCIO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Mesares Altamirano Michel con DNI N° 73461291 y Ordoñez Carhuavilca Elton Edgar con DNI N° 71877282 estudiantes de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, con el proyecto de investigación titulada “Rotación de personal y su relación en el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL-2019” declaramos bajo juramento que:

1. Nuestro proyecto de investigación es de nuestra autoría
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. El proyecto no ha sido auto plagio, es decir que no fue anteriormente presentada ni publicada.
4. Los datos presentados hasta este punto son reales, no han sido falseadas, ni duplicadas, ni copiadas, por lo cual el presente proyecto está en su total originalidad.

Del mismo modo, declaramos también bajo juramento que todas las informaciones y datos en este proyecto de investigación son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumimos la total responsabilidad que nos corresponda ante cualquier falsedad, plagio, auto plagio, piratería, falsificación, ocultamiento u omisión de los documentos, por lo cuales asumiremos las consecuencias y sanciones de nuestras acciones, sometiéndonos a la normatividad vigente o a las disposiciones de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 11 de Diciembre del 2019

Firma
Mesares Altamirano
Michel
DNI: 73461291

Firma
Ordoñez Carhuavilca
Elton Edgar
DNI: 71877282

Índice general

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Página de Jurado	iii
Declaración de autenticidad	iv
Índice	v
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. Introducción	1
II. Método	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	20
2.2. Operacionalización de variable	21
2.3. Población, Muestra y muestreo	25
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, Validez y Confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	25
2.6. Métodos de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
3.1. Análisis de fiabilidad	29
3.2. Estadística descriptiva	31
3.3. Tabla cruzada de variables	35
3.4. Prueba de normalidad	37
3.5. Prueba de hipótesis	39
IV.DISCUSIÓN	44
V.CONCLUSIÓN	48
VI.RECOMENDACIONES	50
VII.REFERENCIAS	52
VIII. ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable Rotación de personal.</i>	23
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Cumplimiento laboral</i>	24
Tabla 3. <i>Escala de Likert</i>	24
Tabla 4. <i>Niveles de correlación bilateral</i>	27
Tabla 5. <i>Fiabilidad de la variable Rotación de Personal</i>	29
Tabla 6. <i>Fiabilidad con Alpha de Crombach para la variable rotación de personal</i>	29
Tabla 7. <i>Fiabilidad de la Variable Cumplimiento Laboral</i>	30
T Tabla 8. <i>Fiabilidad con Alpha de Crombach para la Variable Cumplimiento Laboral.</i>	30
Tabla 9. <i>Medida de tendencia central de la variable Rotación de Personal</i>	31
Tabla 10. <i>Tabla de frecuencias de la variable rotación de personal</i>	31
Tabla 11. <i>Medida de tendencia central de la variable cumplimiento laboral</i>	33
Tabla 12. <i>Tabla de frecuencias de la variable cumplimiento laboral</i>	33
Tabla 13 <i>Tablas cruzadas para la variable rotación de personal y Cumplimiento laboral</i>	35
Tabla 14. <i>Tablas cruzadas para la dimensión Rotación laboral voluntaria y cumplimiento laboral</i>	36
Tabla 15. <i>Tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laborales voluntarias inevitables y Cumplimiento</i>	36
Tabla 16. <i>Tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laboral involuntaria y cumplimiento Laboral</i>	37
Tabla 17. <i>Prueba de normalidad para la variable Rotación Laboral</i>	37
Tabla 18. <i>Prueba de normalidad para la variable cumplimiento labora</i>	38
Tabla 19. <i>Prueba de Hipótesis General</i>	39
Tabla 20. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	40
Tabla 21. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	41
Tabla 22. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	42

Índice de gráficos

<i>Grafico 1.</i> Frecuencias de la variable Rotación de Personal	32
<i>Grafico 2.</i> Frecuencias de la variable cumplimiento laboral	34
<i>Grafico 3.</i> Rotación de Personal y Cumplimiento Laboral	87
<i>Grafico 4.</i> tablas cruzadas para la dimensión Rotación laboral voluntaria y cumplimiento laboral	87
<i>Grafico 5.</i> tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laborales voluntarias inevitables y Cumplimiento Laboral	88
<i>Grafico 6.</i> tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laboral involuntaria y cumplimiento Laboral	88

Índice de Anexos

Anexo1: Matriz de evidencias externa	58
Anexo2: Matriz de Evidencia Interna	62
Anexo3: Matriz de Consistencia	63
Anexo4: Tabla de Especificaciones Variable X	64
Anexo5: Tabla de especificaciones Variable Y	65
Anexo6: Cuestionarios	66
Anexo7: Validación por expertos (Aiken)	72
Anexo8: Alpha de Crombach por Elementos “Rotación de Personal”	77
Anexo9: Alpha de Crombach por Elementos “Cumplimiento Laboral”	79
Anexo10: Autorización de la empresa Multicosailor S.A.C-SJL	81
Anexo11: Base de Datos Rotación de Personal	82
Anexo12: Base de datos Cumplimiento Laboral	83
Anexo13: Prueba de Turnitin	84
Anexo14: Evidencias	85
Anexo15: Evidencias de la encuesta de colaboradores que renuncian	86
Anexo16: Evidencia para la justificación de la problemática	87
Anexo17. Tablas cruzadas	91

RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad demostrar la relación que existe entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL-2019. Para el análisis el análisis sustentatorio de las bases teóricas que justifican la investigación, se recurrió a los autores (Tailor, 1999), (Reyes, 2016), (Wertherly Davis, 2008) relacionadas a la variable rotación de personal. También se sustentó con (Mondy y Noe 2006), (Arias, 2012) y (Araujo y Leal, 2017) para la variable cumplimiento laboral. La metodología utilizada para la investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo.

La población estuvo constituida por 60 colaboradores de la empresa Multicosailor, por los cual al ser una muestra menor a 100 se realizó un censo siendo 60 los trabajadores encuestados. Se diseñó dos instrumentos para recuperar datos de la muestra, teniendo 30 preguntas para la variable rotación de personal y 31 preguntas para la variable cumplimiento laboral. La validación del instrumento fue dada por los expertos de la escuela, con un nivel 0.83 para la consistencia interna. Los resultados obtenidos del análisis por intermedio del estadígrafo Rho Sperman fue por la hipótesis general de 0.955 al coeficiente de correlación y el valor de $p=0,000$, rechazando la hipótesis nula y aceptando que existe relación positiva media entre las variables de estudio.

También las hipótesis específicas coincidieron en afirmar, relaciones positivas entre las variables de estudio.

También la hipótesis específica coincidieron en afirmar, relaciones positivas entre las variables de estudio 0,831 y valor $p=0,000$, 0,624 y valor $p=0,000$. 0,621 y valor $p=0,000$ por lo tanto, se concluye que existe relación media entre las variables rotación de personal y cumplimiento laboral.

Palabra clave: Rotación laboral voluntaria, salarios, condiciones de trabajo, insatisfacción laboral.

ABSTRACT

The purpose of the investigation was to demonstrate the relationship that exists between the rotation of personnel and the labor compliance of the workers of the company Multicosailor S.A.C. SJL-2019. For the analysis of the supporting analysis of the theoretical bases that justify the investigation, the authors (Tailor, 1999), (Reyes, 2016), (Werther Davis, 2008) related to the personnel rotation variable were used. It was also based on (Mondy and Noe 2006), (Arias, 2012) and (Araujo and Leal, 2017) for the labor compliance variable. The methodology used for the investigation was of applied type, with non-experimental design and cross-sectional, with a quantitative approach and descriptive type.

The population consisted of 60 employees of the company Multicosailor, for which to be a sample less than 100 a census was made 60 sorry workers surveyed. Two instruments were designed to retrieve data from the sample, having 30 questions for the personnel rotation variable and 31 questions for the labor compliance variable. The validation of the instrument was given by the school's experts, with a level of 0.83 for internal consistency. The results obtained from the analysis through the statistician Rho Sperman was for the general hypothesis of 0.955 to the correlation coefficient and the value of $p=0.000$, rejecting the null hypothesis and accepting that there is a positive mean relationship between the study variables.

Also the specific hypotheses coincided in affirming, positive relations between the variables of study.

Also the specific hypothesis coincided in affirming, positive relations between the variables of study 0, 8.31 and value $p=0,000$, 0,624 and value $p=0,000$. 0,621 and value $p=0,000$ therefore, it is concluded that there exists average relation between the variables rotation of personnel and labor compliance.

Keyword: Voluntary labor rotation, wages, working conditions, job dissatisfaction.

I. Introducción

Actualmente los principales problemas que afrontan las organizaciones son la rotación de personal y el cumplimiento laboral visto que estos son los retos más grandes que se deben de afrontar a lo largo de su crecimiento. Pero cómo es que la rotación de personal se ha convertido en uno de los elementos más recurrentes de las organizaciones a lo largo de los años, produciendo inestabilidad laboral dentro la organización, con ello también el cumplimiento de la actividad laborales de las organizaciones cada vez es mucho más compleja, indico el diario Gestión (2018).

En el contexto internacional de acuerdo al estudio que se realizó de la empresa Barrera Romo Consultores Asociados S.C. (2018), nombra que México es uno de los países con el porcentaje de rotación más alto en américa con un 5%, seguidamente se encuentra argentina con un 3.2%, Colombia un 2,2% estos datos fueron obtenidos por la organización Price watherhouse coopers, (2018), México. Con ello también se nombra que “La alta rotación se genera porque no priorizaran a los colaboradores en las organizaciones, con ello es que se genera el incumplimiento de los contratos y normativas que se izó al momento de ingresar a las organizaciones, añadió “Ramírez, C” (2018), gerente general de RR.HH. de PWC México.

La revista CentralAmericaData.com (2018), nombra en una de sus publicaciones que Panamá es uno de los países que se mantiene en el desempleo, si bien no es en grandes proporciones pero genera leves alzas siendo así que desde agosto del 2017 al 2018 solo subió de 4,8% a 4,9%, los mayores índices se registraron en la provincia de colón y Panamá oeste registrando leves alzas en la rotación de personal hasta la actualidad, siendo así que cuando existe mejores condiciones laborales y con ello el crecimiento económico es bueno, existe mayores atracción de inversionistas siendo así que el sector textil de Panamá es una de sus fuentes más confiables con su reciente certificación de acuerdo con la empresa BATTER WORK (2018).que establece mejores condiciones de trabajo y reduce el desempleo con ello la rotación se reduce directamente.

En el ámbito nacional, en el Perú existe la alta rotación, esta información fue recopilada del Diario Correo que menciona que el Perú está considerado como el país con la más alta tasa de rotación. El cambio de personal (Colaboradores que deciden irse o son retirados) esto genera una sobre costo dentro de la empresa con ello también según el diario correo el Perú está considerado como el país que tiene un alto índice de rotación en el continente latinoamericano, esto detallo el (presidente del DAP de R.R.H.H, (Perú).

Por otra parte, el diario correo (2018). Menciona en una de sus ediciones que tiene por tema

“Perú tiene la alta tasa de rotación de personal”. Alude de que el Perú es uno de los países que contiene la tasa de rotación más alta, superando los 18% a comparado con el promedio de américa latina y esto solo se encuentra entre los 5% y 10%, haciendo que las empresas generen un sobre costo. Jack Welch ceo de la empresa General Electric, indica que al rotar al ceo de una empresa llega a equivaler a 5 veces más las remuneraciones que se puedan percibir, debido a que no se está dando el cumplimiento de los contratos o acuerdos que se generó al momento de ingresar a la organización por ende el mal cumplimiento de los acuerdo está generando a que se están retirando de las empresas, pero este caso no solo se basa por parte de las organizaciones sino también por parte de los colaboradores habiendo casos de que el personal no es una persona recta y derecha haciendo valer su palabra pero esto va en las dos direcciones.

Rabitsch también se pronunció de los jefes y como el colaborador se retiran de una organización debido a que no percibe un buen clima laboral, puesto que las compañías por no decir en su mayoría en el Perú no hay un control adecuado de gestión de los colaboradores y cumplimiento laboral, haciendo de que el sector retail o textil sean con los porcentajes más altos en cuanto a la rotación de personal y la minería con la tasa más moderada.

Pr lo cual es que Aperhu decidió realizar un pacto con Mercer que se especializa en la organización del personal, con la finalidad de así poder determinar los diversos factores que originan este problema en la organización para con ello poder lograr reducir la alta rotación. Para la revista PQS “La voz de los emprendedores” la mayoría de los peruanos por no decir un 50% de los peruanos renuncian a sus trabajos por superarse como profesionales o personas naturales, por otra parte, el 12% se retira por estrés laboral siendo así que no menor a 10% por tristeza, libertad, seguridad, duda, felicidad, miedo entre otros.

En consecuencia es que en el Perú los colaboradores o gerentes se retiran de las organizaciones e incumplen con los contratos por el mal trato que reciben y no soportan el lugar donde trabajan siendo así que el porcentaje de incumplimiento laboral estaría llegando al 35% siendo un porcentaje muy elevado para un país que desea tener una estabilidad laboral permanente.

En el entorno local, la presente investigación se desarrolló en la empresa Multiservicios y Contratistas Sailor SAC, que cuenta con 19 años de experiencia en el rubro de transporte y servicio de personal en el sector minero, la cual se ubica en Av. Los Ciruelos 560 Urb. Semi Rustica, Canto Grande, SJL, prestando servicios de transporte de carga pesada a las empresas que se encuentran en el rubro minero tales como: Antamina, Glencore, Sodexo, Los Quenuales y Volcan. El objetivo de la presente investigación está referida a establecer si existe una relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor,

La rotación de personal se genera con mayor frecuencia en los conductores que se encuentran laborando en determinados proyectos de minería que se ubican en distintos puntos del país. El problema es generado por diversos aspectos que influye en la decisión del colaborador para retirarse de la empresa, el inconveniente es la insatisfacción laboral, generada por sueldos que se encuentran por debajo del mercado laboral, las malas condiciones laborales en la unidad minera y clima laboral. La rotación de personal se da en determinados proyectos mineros, particularmente en la unidad minera de Lincuna ubicado en la provincia de Huaraz, donde se evidencio otro motivo para que influya en la determinación del colaborador para tomar la decisión de retirarse de la empresa.

Al presentarse constantemente el problema en la unidad minera de Lincuna, los colaboradores que llevan trabajando más de 2 años en la unidad minera en mención, de cierta forma se ven afectados en su labor a desempeñar. Debido a que el tiempo que se encuentran laborando en la empresa les ha permitido tener experiencia en el manejo de diferentes maquinarias de conducción utilizadas para la extracción de minerales, llamados (Operadores múltiples de línea amarilla)

Al contar con la experiencia en las maquinarias y tener conocimiento como es la forma de trabajo en la unidad minera, sus jefes inmediatos les ordenan que trabajen más días de lo que el contrato menciona puesto que la obra de minería requiere del trabajo constante para poder cumplir con el tiempo de contrato entre la empresa Multicosailor SAC y la empresa que realiza el contrato de los servicios de Multicosailor SAC.

La sobrecarga de trabajo que se genera en la unidad minera de Lincuna a los colaboradores antiguos de una u otra manera les genera un estrés laboral y un mal desempeño en el cumplimiento de su trabajo, puesto que se sienten forzados a quedarse más días a trabajar debido a que los nuevos colaboradores que ingresan a laborar a la empresa no cuentan con unas buenas condiciones de trabajo, y al notar esa falencia optan por retirarse de forma inesperada de la organización, por consecuencia los (Operadores Múltiples) de línea amarilla tienden a esforzarse más para que se cumpla con los plazos establecidos de excavación en la unidad minera de Lincuna.

Otro de los motivos que causa que el colaborador desista del proceso de incorporación al trabajo es por carácter del Residente de obra (Jefe) debido a que son tratados de manera despectiva, se recopiló esta información mediante encuestas que se realizó a los trabajadores al momento de acercarse a la oficina principal a cobrar su liquidación (Ver anexo 15)

El problema que se está generando en la organización es que mensualmente en el año 2019 en la unidad minera mencionada existe una rotación de 40 colaboradores al mes (Ver anexo 16)

esta información fue recopilada desde el mes de Enero a Octubre, por lo cual los procesos de cumplimiento laboral se ven afectados.

El presente trabajo tiene por finalidad comprobar si existe relación entre las dos variables, Rotación de personal y Cumplimiento laboral en la empresa Multicosailor SAC. Siendo el principal problema detectado la rotación de personal que se da constantemente en los colaboradores, debido al clima laboral, condiciones de trabajo, condiciones de maquinarias y estos aspectos generan un malestar en los colaboradores reflejándose en su rendimiento para poder cumplir con sus objetivos marcados mensualmente.

Se realizó investigaciones de trabajos previos en un entorno internacional donde la autora: Romero (2015). En su proyecto de tesis que llevo por Tema. *La Rotación de personal y sus efectos en el Cumplimiento de servicio que brinda la Fundación Caminos de Esperanza, Quito, D.M- 2015*. Tesis como requisito para llegar al grado de licenciado en Administración en la universidad tecnológica Equinoccial de Ecuador. Donde planteó el objetivo general determinar los efectos de la rotación de colaboradores y cómo influye en el servicio que brinda la fundación Caminos de Esperanza, Quito, D.M-2015. Algunos teóricos soporte como Chiavenato, Robbins, López, Gonzales, Castillo, Casares, Flores ellos mencionaron cómo es que la rotación de personal llega a influir en el cumplimiento de laboral de las organizaciones con ello también cómo afecta al trabajador.

La siguiente investigación se clasificó como un enfoque Cuantitativo, Descriptiva, de alcance correlacional no experimental dando una muestra de 30 colaboradores, donde se utilizó el herramienta del cuestionarios. En este estudio se concluyó que existe una relación significativa ($r=0.804$; $p=0.000<0.05$) entre la rotación de personal y los efectos influyentes en el servicio que brinda la Fundación Caminos de Esperanza, Quito, D.M-2015.

Este antecedente fue de mucha relevancia para la 5eterson5ción porque se tomó autores reconocidos como Chiavenato, robbins, López que tienen una ardua experiencia en cuanto a la rotación de personal y cumplimiento laboral, con el cual la metodología y los recolección de datos como instrumentos serán los mismos en la investigación que realizaremos, actualmente esta investigación se finalizó de que existe una relación entre la primera variable y la segunda variable.

Como segundo autor internacional se menciona a: Haro, M. (2014). En su tesis que lleva por título *La Rotación del colaborador y la relación con el Cumplimiento Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato, Ecuador 2014*. Tuvo como objetivos generales es de implementar un modelo para que ayude a elevar el nivel de cumplimiento laboral en la Cooperativa de ahorro y Crédito 29 de Octubre Ltda. Ag. Su teórico soporte de sus variables es Chiavenato, Westmarker, mencionan como es que la rotación del

personal tiene una gran influencia y relación con el cumplimiento laboral de sus trabajadores. La siguiente investigación se llegó a clasificar con un enfoque cuantitativo, descriptivo de alcance correlacional no experimental con una muestra de 67 colaboradores donde se tuvo el instrumento para realizar la evaluación del cuestionario. Se finalizó que: el índice de rotación de personal en la Cooperativa de Ahorro es de 56.34% indica un índice de rotación sumamente alto para Ecuador, es por ese motivo que existe una relación entre las dos variables, $r = 0.709$ $p = 0.000 < 0.05$. Rotación del Personal Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito.

En lo mencionado, este antecedente sirvió de ayuda por que utilizo a uno de los teóricos que se enfoca de manera más panorámica en las teorías de varios autores, y el tipo de estudio, diseño y metodología y el instrumento de recolección de datos igual al que se utilizara en la investigación. Además llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa entre la variable rotación de personal y cumplimiento laboral.

Y como tercer antecedente internacional el autor: Córdor (2015) Titulada *Los factores que originan la rotación del personal y su impacto en el cumplimiento laboral de la unidad educativa Juan Pablo II del Condado*. Tesis como requisito para obtener la categoría de Maestro en Gestión Humano en la Universidad Tecnológica Equinoccial. Tuvo como objetivo general hallar cuales son los factores que se llegan a originar en la rotación de personal y el impacto que causa en el cumplimiento laboral de los colaboradores de la unidad educativa Juan Pablo II del condado. Algunos teóricos de soporte como Chiavenato, Flores, Hernández, Davis hablaron sobre los factores de rotación de personal y su impacto en cumplimiento laboral.

Esta Investigación fue clasificada como cuantitativa, descriptiva, de alcance correlacional siendo no siendo experimental donde se trabajó con una muestra de 27 colaboradores, teniendo como herramienta el cuestionario. Esta investigación concluyo que si existe relación significativa entre los factores de rotación del personal y su impacto que genera en el cumplimiento laboral en el centro educativa Juan Pablo II del condado, según los resultados obtenidos en el SPSS siendo la correlación $R = 0.830$ y un valor crítico $P < 0,05$.

Este antecedente fue de mucha relevancia puesto que las conclusiones que se obtuvo son de mucha importancia para la investigación que se realizó, habiendo obtenido un nivel de relación de $R = 0.830$ siendo aceptable, con ello también habiendo tomado teóricos de relevancia como son: Chiavenato, Flores para poder así poder llegar a una conclusión donde se demuestre que existe una relación entre la rotación de personal y cumplimiento de los colaboradores.

En cuanto los antecedentes nacionales tenemos: Acuña (2017). Su trabajo que lleva por título. *La rotación del personal y su relación en el cumplimiento laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, Año 2017*". Mantuvo por finalidad general

diagnosticar la similitud entre la rotación de personal con la otra variable que es cumplimiento laboral del personal de la empresa Roky's del distrito de los Olivos, periodo 2017. Sus dos teóricos soportes a sus variables son Paredes y Chiavenato ellos mencionan como es que la rotación de personal influye mucho en cuanto a la ejecución de los trabajadores. Para ello se utilizó la metodología que es tipo aplicada, de enfoque cuantitativo descriptivo con alcance correlacional y que a su vez es de diseño no experimental, evaluando a una población de 24 trabajadores, teniendo como instrumento de evaluación el cuestionario. En este estudio se concluyó que existe una relación significativa ($r=0.594$; $p= 0.000<0.05$) entre la rotación de personal y su relación en el cumplimiento laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de los Olivos, Año 2017.

El presente trabajo servirá como guía debido a que busco determinar el nivel de similitud en cuanto a la existencia de la relación entre sus dos variables, será de mucha ayuda para poder evidenciar si posee una relación en la variable rotación de personal y la variable cumplimiento de los colaboradores.

En otro trabajo tomado como referencia tenemos a Gómez (2017) Que su proyecto lleva por título *Rotación del personal y su Influencia en el Cumplimiento Laboral de los colaboradores de la organización F.Q. Ingenieros S.A.C, de los Olivos – LIMA 2017*. Esta tesis que le sirvió como medio que genero la obtención del grado de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo. Mantuvo el objetivo general con ello especificar cómo repercute la rotación de personal en cuanto al cumplimiento laboral del conjunto de colaboradores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C., los Olivos, año 2017. Algunostéóricos como soporte, Rincón, Chiavenato que hablan sobre la relevancia que mantiene la rotación de personal y la influencia en cuanto al cumplimiento de los trabajadores. De esta manera la siguiente investigación se clasificó como un enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional tomando una muestra de 97 trabajadores, tomando como instrumento el cuestionario y también se medirá con la escala de Likert. En esta investigación se concluyó que la rotación de personal influye significativamente en cuanto al Cumplimiento laboral de los colaboradores de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, Olivos, año 2017, Esta investigación concluyo con que se comprueba que si existe correlación positiva media de un ($r=0,805$; $p= 0.05$), con los resultados se pudo apreciar gracias a las diversas evaluaciones que se hizo que si existe un similitud fuerte en cuanto a las dos variables de estudio.

Este antecedente fue ayuda porque se utilizó la misma metodología que se utilizara en la elaboración de esta investigación donde fue enfocado en un nivel correlacional de tipo aplicado, el autor utilizó el instrumento del cuestionario con la escala de Likert, instrumento la cual se utilizó para poder evaluar si existe un relación entre las dos variables a estudiar.

También se tomó al autor Ibarra (2016). En su tesis titulada *La Rotación laboral y su influencia en el Cumplimiento Laboral de los Colaboradores de la Empresa Finansol, En la Ciudad de Huaraz, año 2016*. Tesis como requisito presentado con el cual obtuvo la categoría de Licenciado en Administración de empresas en la universidad César Vallejo. Tuvo como principal objetivo determinar si había influencia en cuanto a la rotación laboral y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Finansol, Huaraz, año 2016. Algunos teóricos como soporte como Arias, Paredes, Rincon, Chavez, Littlewood que nos hablaron sobre la similitud que existe entre rotación de personal y el cumplimiento laboral de todos los colaboradores en las organizaciones. Esta investigación fue clasificada como un enfoque cuantitativo, Aplicada, de alcance correlacional siendo no experimental la muestra tomada fue de 89 colaboradores. Se tomó como instrumentos los cuestionarios.

Esta investigación concluyo con que se comprueba que si existe correlación positiva media de un ($r=0.905$; $p= 0.05$) Entre La Rotación del personal y su influencia en el cumplimiento laboral de los trabajadores que pertenecen a la empresa Finansol. Este antecedente será de mucha relevancia puesto que las conclusiones que se obtuvo son de mucha importancia para la investigación que se realizó, habiendo obtenido un nivel de relación de $r=0.905$ siendo de lo más aceptable, con ello también habiendo tomado teóricos de relevancia como son: Rincon, Arias para poder así de esta manera tuvo por finalidad que si existe una relación fuerte ente la rotación de personal y cumplimiento laboral.

Por otra parte también se tomó a: Benancio (2017) En su tesis titulada *Rotación de personal y el cumplimiento laboral en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C, Breña. 2017*. Estesis fue requisito presentado para poder obtener el título de licenciada en Administración de empresas en la universidad cesar vallejo. El objetivo principal objetivo que tuvo fue determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el cumplimiento en el trabajo en la empresa EPLI s.a.c, Breña, 2017. tomo algunos teóricos como soporte que fueron Mobley, Agustín, Chiavenato, Paredes, Campbell, Venegas, Robbins. Que los autores mencionan y expresan sus conocimientos acerca de la similitud que existe entre rotación de personal y cumplimiento en el trabajo de los colaboradores en las organizaciones. Esta investigación fue clasificada como una investigación cuantitativa, aplicada de alcance correlacional siendo no experimental, con una muestra de 109 de la misma se tuvo como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que si existe relación positiva fuerte con un ($r=0,910$; $p=0,05$), entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral en el trabajo de la empresa EPLI S.A.C. con ello también este antecedente fue de mucha ayuda para poder realizar la investigación, puesto que la correlación que se puede apreciar es $r=0,910$ siendo de lo más fuerte, además de tomar teóricos relevantes que confirman dicha relación, con esta investigación se puede decir que si existe una

relación fuerte entre la rotación de personal y cumplimiento laboral en trabajo en la empresa EPLI S.A.C.

Este antecedente será de mucha relevancia puesto que las conclusiones que se obtuvo son de mucha importancia para la investigación que realizaremos, habiendo obtenido un nivel de relación de $R=0.910$ siendo aceptable, con ello también habiendo tomado teóricos de relevancia como son: Mobley, Chiavenato, Robbins entre otros para así poder llegar a una conclusión donde se demuestre que existe una relación entre la rotación de personal y cumplimiento laboral.

Otra de las referencias se tomó a: Rodríguez (2016), que tuvo por título *Rotación de personal y cumplimiento laboral de los colaboradores en los órganos Jurisdiccionales-Moyobamba, 2016*. La presente tesis fue como requisito para obtener el título de licenciada en Administración de la universidad cesar vallejo. Como objetivo principal que tuvo su investigación fue evaluar la rotación de personal y su influencia en el cumplimiento laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales – Moyobamba, 2016. Los teóricos que se tomaron fueron Robbins, Chiavenato, Zulema, Millán, Fubré, Arthur y Bennet, Arias, Campbell, Dessler, Robbins y Judge. Estos autores reconocidos indican la relación significativa que existe entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores. Con ello también la siguiente investigación se clasificó como una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, aplicada, no experimental, tomando una muestra de 55 colaboradores, tomando como instrumento el cuestionario con ello también se medirá mediante la escala de Likert. En esta presente investigación se concluyó que si existe relación significativa positiva fuerte de un ($r=0,937$; $p= 0,05$), con estos resultados se puede evaluar que si existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales.

Este antecedente será de mucha ayuda porque se utilizó la misma metodología que utilizaremos en la elaboración de esta investigación donde enfocamos en un nivel correlacional de tipo aplicado, el autor utilizó el instrumento del cuestionario con la escala de Likert, instrumento la cual se utilizara para poder evaluar si existe una relación entre las dos variables a estudiar y que además los resultados obtenidos $r=0,937$ que indica que si existe una relación positiva fuerte entre la rotación de personal y cumplimiento laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales.

También se tomó como referencia a Cusacani (2016) que tuvo por título *Rotación del personal y cumplimiento laboral en la empresa productos pesqueros del sur S.A. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016*. La presente tesis se presentó como requisito para poder optar el grado académico de ingeniero de la producción y administración en la universidad privada de

Tacna de la facultad de ciencias empresariales. Como objetivo principal que tuvo su investigación fue determinar la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral en la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Los teóricos bases que tomo el autor fueron Sarries, Casares, Samaniego y Steers. Estos autores nos indican la relación que existe entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores Con ello también la siguiente investigación se clasifico como una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, aplicada, no experimental, tomando una muestra de 100 trabajadores , tomando como instrumento el cuestionario con ello también se medirá mediante la escala de Likert. En esta presente investigación se concluyó que si existe relación significativa positiva fuerte de un ($r=0,942$; $p= 0,05$), con estos resultados se puede evaluar que si existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S. A.

Este antecedente será de mucha ayuda por ello se utilizó la misma metodología que utilizaremos en la elaboración de esta investigación donde se enfoca en un nivel correlacional de tipo aplicado, el autor utilizó el instrumento del cuestionario con la escala de Likert, instrumento la cual se utilizara para poder evaluar si existe un relación entre las dos variables aestudiar y que además los resultados obtenidos $r=0,942$ que indica que si existe una relación positiva fuerte entre las rotación de personal y cumplimiento laboral de los colaboradores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S. A.

Por último se tomó como referencia al autor Gonzales (2017) que tuvo por título *La rotación de personal en el Cumplimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015*. La presente tesis se presentó como requisito para poder tener el grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano en la universidad Cesar Vallejo. Como objetivo principal tuvo su investigación Determinar cómo la rotación del personal influye en el Cumplimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV- Lima, 2015. Los teóricos bases que se tomaron fueron Taylor, Porter W, Maslow, Montenegro y Alles M. Estos autores reconocidos indican la relación significativa que existe entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores Con ello también la siguiente investigación se clasifico como una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, aplicada, no experimental, tomando una muestra de 160 personas tomando como instrumento el cuestionario con ello también se medirá mediante la escala de Likert. En esta presente investigación se concluyó que si existe relación significativa positiva fuerte de un ($r=0,951$; $p= 0,05$), con estos resultados se puede evaluar que si existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV.

Este antecedente será de mucha relevancia puesto que las conclusiones que se obtuvo son de mucha importancia para la investigación que realizaremos, habiendo obtenido un nivel de relación de $R=0.951$ siento aceptable, con ello también habiendo tomado teóricos de relevancia como son Taylor, Porter W, Maslow, Montenegro y Alles M. Para así poder llegar a una conclusión donde se demuestra que existe una relación entre la rotación de personal y cumplimiento laboral.

Las teorías que se tomaron para este trabajo de investigación han permitido poder establecer el comienzo del estudio, así mismo estas teorías ayudaron a determinar y ver mejor las variables de rotación de personal y cumplimiento laboral. En seguida se presentó las fundamentaciones de los teóricos de rotación de personal. Como primera variable de estudio es: Rotación de personal donde se mencionó que: En las organizaciones en el sector comercial, construcción, servicios y minería suelen tener un personal en constante rotación y eso da una interrogante del ¿por qué el personal rota demasiado en esos sectores?, ¿Afecta de alguna u otra manera la rotación constante a la empresa? O al contrario ¿Qué beneficios traería?

En la actualidad las empresas están evaluando este punto a profundidad sobre cuál es el motivo de que el personal rote constantemente y uno de los temas en que se profundizan es el clima laboral, pero son más aspectos como incorporación de personal joven, pero esto a su vez perjudica procesos ya establecidos en la empresa y al capacitar retrasan el objetivo planteado.

(Taylor,1999) explico que: se define al número de colaboradores que salen y entran a la empresa para formar parte de ella y formar parte del nivel jerárquico de la organización, los colaboradores que salen de la organización y no son remplazados no se podría considera como parte de la rotación, en este caso se trata muchas veces de colaboradores cesados o colaboradores que salen por ajustes de la organización, para poder evaluar esos puntos de desvinculación son establecidos por tres aspectos: Rotación laboral voluntaria, rupturas laborales voluntarias inevitables y Ruptura laboral involuntaria, de la misma formar si existe colaboradores que ingresan a la organización a formar parte de la empresa como nuevos colaboradores implementados en nuevas áreas a desempeñar, este punto no es considerado como rotación de personal sino como un incremento o crecimiento la organización de una u otra manera estos trabajadores que rotan en la empresa generan un costo en la organización ya sea re exámenes, capacitaciones, costo de entrenamiento

(Taiylor, 1999). El autor ayudo a poder identificar las dimensiones debido a que en su libro 11eterson11 que la rotación de personal es constante en las empresas puesto que por motivos de rotación voluntaria, ruptura laborales inevitables y ruptura laboral involuntaria, en ese punto las organizaciones evalúan el motivo de la rotación de personal con el objetivo de ver la causa que esto llevó a que el personal se retirara de la organización, cabe recalcar que si

los motivos no son por un puesto nuevo o reemplazo estos procesos de evaluación no aplicarían, es porque este tipo de rotación no aplica en las problemáticas el autor se plantea que debe de existir en toda organización una encuesta de salida para poder evaluar y ver los puntos clave que causan que el colaborador se desvincule de la organización. Taylor enunció que son tres dimensiones fundamentales a evaluar para poder ver el motivo principal de la rotación de personal que se generan en las organizaciones.

La rotación laboral voluntaria donde se produce cuando el empleado decide salir de la empresa de forma voluntaria ya sea por tener alguna mejora laboral, por mejores propuestas económicas, así mismo la renuncia voluntaria se da en muchos de los casos por que los colaboradores no se sienten bien en el ámbito en el que trabajan, ya sea por presión de los jefes o por alguna incomodidad en el centro de trabajo, la renuncia se da también por motivos familiares ya sea por problemas de distancia o también por querer pasar mucho más tiempo con la familia y el tema de los horarios etc. Ruptura laborales voluntarias Inevitables: Esto debe a problemas que son irreparables por parte del empleado de forma personal y esto en muchos casos escapa de las manos del gerente o jefe directo del colaborador, así mismo: La Ruptura laboral involuntaria donde se da cuando la dirección general decide terminar con el contrato pactado con el colaborador ya sean por motivos de financiamiento o por motivos de que la organización tenga un impacto negativo y esto en muchos de los casos traen una pérdida para la empresa y es por ese motivo que la dirección decide dar por terminado muchos de los contratos de varios trabajadores (Taylor, 1999).

(Reyes, 2016) dijo que: Muchas de las causas de la rotación de personal tiene que ver con la imagen que la empresa da a sus empleados de esta forma parten dos aspectos para poder clasificar de dos formas la rotación de personal, rotación forzosa, son los aspectos que intervienen en una causa mayor donde se genera una desvinculación de la organización con un previo aviso, en mucho de los casos se generan estas desvinculación de manera inmediata ya sean por motivos personales, familiares o culminación de la prestación de servicios de algún colaborador, el otro tipo de rotación que existente son rotaciones voluntarias y la mayoría de estas rotaciones son por motivos de subvención salarial que presenta el colaborador o el estancamiento en una sola área y las formas rutinarias que son generadas en el día a día.

(Reyes, 2016). El autor explicó que son dos aspectos que generan esta rotación de personal, forzosa y voluntarias que de una u otra manera esto conlleva a una pérdida para la empresa que al rotar existe un nuevo proceso para que el personal ingrese a la organización y esos procesos afectan a la liquidez de la empresa por lo tanto en su libro, Reyes menciona que son dos aspectos importantes para poder evaluar la rotación de personal que son: La rotación

Forzadas: Este tipo de rotación se da por motivos que en cierta parte son impuestas por la organización donde el colaborador presta sus servicios.

Existiendo una falta de integración del personal con la empresa de la misma forma las coordinaciones que se manejan no son las adecuadas en ciertos casos y esto genera una mala imagen empresarial hacia el cliente, por otro lado las rotaciones forzadas se dan por motivos mayores como divulgación de información confidencial de la empresa causando el despido inmediato y otros puntos son los temas de jubilación y de fallecimiento del colaborador son procedimientos que deben de seguir su curso por el bienestar de ambas partes tanto de la empresa como el de colaborar; Rotación Voluntaria: : Es un término utilizado que se utiliza en las empresas y el en ámbito de la Gestión Humanos para así poder evidencias y realizar referencias del tiempo que el colaborador ha laborado o permanecido en la organización, y este punto se da para cada puesto en específico de la organización, los motivos más comunes en este tipo de rotación son: salario bajo, trato inadecuado distancia y transporte condiciones de trabajo y un mal clima laboral donde mucho de los trabajadores no son reconocidos de su buen desempeño laboral en la organización.

El autor en su libro manifestó que ese tipo de rotación de personal se dan por dos puntos en específicos ya sean forzadas o voluntarias donde cada dimensión presenta diferente enfoque del tipo de rotaciones existe desde el punto empresario u organizacional hasta el enfoque directamente con el colaborador, Reyes mencionó que solamente son dos aspectos importante que causan la rotación de personal, la organización o los colaboradores. Resalta de la misma forma el contexto del que se da la rotación del personal, porque existe procesos para poder evaluar el motivo del cual el colaborador tubo para poder salir de la organización o de la misma forma evaluar cuál es el punto original para ya no requerir de los servicios que el colaborador presenta durante su estadía en la organización.

Se muestra como los colaboradores al rotar en la organización de manera constante se llega a obtener un mayor beneficio. Se realizó un estudio donde se evaluó en dos lugares diferentes donde en uno de ellos existía rotación de personal constante y en otro lugar existe poca rotación, a evaluar cada una de los dos lugares de estudio sacaron la conclusión de que al existir una mayor rotación de personal se genera una mayor productividad y más autoeficacia, apoyo y gran interés por el trabajo mediante que en el otro caso al evaluar al personal que tiene más tiempo en el la empresa se demostró que varios de los colaboradores solo siguen una rutina y no se aportan ideas nuevas hacia la organización solo son rutinarios en algunos de los casos, estos procesos están compuestos por tres puntos importantes: inducción, socialización y trayectoria, donde son puntos para la evaluación de cómo se maneja el clima laboral y que tanto el colaborador estaba satisfecho en su trabajo. (Werther y Davis, 2008)

(Werther y Davis, 2008) El autor explico que son tres dimensiones que ayudan a evidenciar la rotación de personal las cuales son: Inducción son los procesos de inducciones brindan capacitación al colaborador donde se le informa de los labores que tiene que desempeñar en el área, de la misma forma se profundiza en los temas reconocimiento de la identidad donde ingresara a laborar, Socialización: El colaborador manifiesta mediante la comunicación o sus gestos si existe un buen clima laboral en la organización o el trato que recibe de sus subordinados es inadecuado, este punto es importante para evaluar el motivo principal de la falla que se está generando en la organización y Trayectoria: Tiempo que el colaborador labora en la empresa y la forma de adaptación que tiene en el ámbito donde trabaja de tal manera donde se pueda identificar la satisfacción del mismo.

Ambos autores afirmaron que en los lugares que ellos evaluaron donde existía una mayor rotación de personal se pudo evidenciar una mayor eficacia en los procesos puesto que el personal al ser nuevo iba con todas las ganas de poder dar todos sus conocimiento para el aporte de la organización caso contrario que no pasaba en lugar donde existía una menor rotación, se evidencio que al estar en su zona de confort los procesos no trataban de agilizarlo por el mismo hecho que se habían acostumbrado a la rutina.

En cuanto a la segunda variable cumplimiento Laboral : Se mencionó que el Cumplimiento laboral es el resultado que realizan los trabajadores mediante el comportamiento adoptado y las acciones que uno tiene que realizar en una organización, estos son evaluados previamente porque si no puede ser peligroso, por ello se tiene que diseñar un programa adecuado para poder evaluar a los colaboradores, de lo contrario podría afectar a los factores que interactúan en los procedimientos de la producción en consecuencia el rendimiento de la compañía, (Mondy y Noe, 2006,p.230) mencionaron que: El colaborador tiene la necesidad de generar buenos resultados dentro de la organización pero para ello se deberá tener comportamientos adecuados que le faciliten poder obtener resultados positivos, cabe mencionar que estos comportamientos se deberán adoptar dentro de la organización pero para poderles inculcar estas nuevos comportamientos, se deberá diseñar programas que faciliten conocer los diferentes cualidades que poseen pero esto siempre en cuando se haya hecho una evaluación previa que el cumplimiento del trabajador no afecte a la organización.

Por ello es que el autor propuso 8 temas que son primordiales para el cumplimiento laboral, las cuales serán utilizadas como dimensiones y estos son los siguientes: Productividad, Competencia Interpersonal, Conducta, Esfuerzo, Aceptación de las normas y políticas, Puntualidad, Evaluación Global del cumplimiento laboral y Compromiso. (Mondy Y Noe, 2006).Productividad: Se refirió al rendimiento eficiente frente a las actividades y tareas que encomienda una entidad, se da en un determinado tiempo y los recursos utilizados, siendo un

factor importante para conocer el avance progresivo de la forma en la que se está realizando el proceso de producción. Competencia interpersonal: son las capacidades o habilidades las cuales cada persona tiene, ya sea para poder iniciar y mantener relaciones con otras personas de su entorno donde se encuentra.

Conducta: Es definida como una actitud personal activa y positiva al momento de relacionarse con otros individuos, además de poder expresar las opiniones, es una herramienta para intercambiar ideas, y se hace asertiva cuando los mensajes se den de manera clara y concisa.” Esfuerzo: Es un factor motivacional de la manera de comportarse, la energía que se sacrificara para realizar una actividad, siendo la intensidad con la que se desempeña un trabajador mediante las capacidades que poseemos o cualquier otra habilidad.

Aceptación de las normas y políticas: Es la actitud frente a las manifestaciones y el compromiso que tiene un colaborador con una compañía transmitiendo sus valores. Los reglamentos de encuentran estructurados en un documento que contiene las políticas y normas que se deben acatar en toda la entidad. Puntualidad: Es la actitud que una persona tiene frente a un trabajo o acción la cual tiene que realizar o satisfacer, la cual hace ver a una persona tanto de una manera positiva o negativa. Evaluación global del cumplimiento laboral: Es prácticamente el conjunto de todas las dimensiones o formas de evaluar el cumplimiento laboral de un individuo; como la productividad, responsabilidad, esfuerzo, puntualidad, comunicación y liderazgo, en base de ello se tendrá un resultado final y se podrá emitir como es el cumplimiento laboral de los trabajadores en las diferentes organizaciones.

Compromiso: Se denomina cuándo un colaborador tiene un aprecio por la organización y sus metas las hace suya las metas y objetivos que esta tiene, así también se exige más en cuanto al trabajo que se realiza dentro de la organización con ella la empresa tiene mejores resultados.

Por otra parte otro autor que explico que: El Cumplimiento es el una acción efectiva de una funciones inherentes a un cargo o trabajo y que se ven influenciados por la habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas de cada persona, que influyen de manera positiva en su productividad dentro de la organización.

(Según Arias 2012). El cumplimiento laboral para el autor explica que es la responsabilidad u obligación que tienen un colaborador dentro de la organización en cuanto a las funciones que se le designa o esté a cargo con ello también de cómo es que este las pueda resolver con las diferentes características que tiene así poder mejor la productividad de la organización con ello se puede obtener mejor resultados y percibirlos.

De esta manera propone 4 dimensiones para el cumplimiento laboral que son las siguientes: Habilidades, Conocimiento, Personalidad y Expectativas. Habilidades se refiere las diferentes capacidades que tienen las diferentes personas y las cuales tienen diferentes maneras

de solucionar algunos problemas o acontecimientos que surge en la organización y con tener la iniciativa y la facilidad para aprender y responsabilidad que tiene cada individuo.

Arias menciona que esto se toma o gana según va pasando el tiempo y aprendiendo de las nuevas cosas que suceden día a día y que toda persona debe de tener para la ejecución de una determinada tarea. Esto permitirá que pueda desenvolverse de manera correcta ante la innovación, así como la tecnología, nuevos procesos, capacitaciones, estos aspectos otorgan nuevas oportunidades para el personal dentro de la organización. Personalidad.- Son aquellas cualidades que posee una persona con los que se percibe y se actúa en el mundo y hace referencia a la disciplina, actitudes y responsabilidad. Expectativas.- Es el resultado que la persona espera para el cumplimiento de su trabajo y está influenciada por las recompensas o sanciones.

Otro autor referido al cumplimiento laboral afirma que el valor que aporta al grupo de los diversos episodios conducentes que el personal realizan su lugar de labor. Con ello también, el cumplimiento es la forma o manera en la cual culmina dicha petición que se le hace al colaborador y además sean reflejadas en las metas que la empresa se proponga todo esto de un mismo punto de labor que lleva en la empresa. (Araujo y Leal ,2007). Cumplimiento laboral es básicamente el aporte que realiza el colaborador dentro de la organización ya sea en el tiempo que le tome realizar dicha acción y poder demostrar las capacidades que posee, con ello también se emplean las estrategias que cada individuo posee a lo largo de su vida ya sea con la experiencia ganada o los estudios que haya realizado.

El autor propuso 2 dimensiones para el cumplimiento laboral la cual son: Desempeño de la Función y Características Individuales. Cumplimiento de la función son las funciones que está basada en los esfuerzos que realiza el colaborador mediante un seguimiento u orientación por parte de los superiores para con ello poder generar mejores resultados percibidos siempre en cuando este de la mano con todos los participantes de organización desde un colaborador hasta la gerencia. Características Individuales, es cuando una persona tiene la manera de poder afrontar situaciones que se pueden presentar día a día y como esta persona se desenvuelve en estas situaciones y cómo las puede llegar a solucionar o dar una mejor respuesta frente a un mandato que se le pide que realice.

La presente investigación se planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona la rotación de personal y el Cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019? Siguiendo como problema específico: ¿Cómo se relaciona la rotación laboral voluntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019?, ¿Cómo se llega a relacionar las rupturas laborales voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la organización Multicosailor

S.A.C. SJL-2019? Y ¿Cómo se llega a relacionar la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL-2019?.

Para esta investigación se justifica con autores, mencionaron en cuanto a la justificación se determinó diferentes motivo que llevo a realizar esta investigación con ello se tiene que sustentar la investigación con ello exponer las diversas causas que llevaron a poder realizar dicha investigación. Para ello usualmente existen tres dimensiones o variedades de justificación: Teórica, práctica y metodológica. (Según Bernal 2010), esto se emplea las razonespor la cual se realiza el estudio y cuáles son los motivos, con ello también se hacen referente decómo se estará llevando a cabo esta investigación para ello mencionaron tipos de justificación que se debe seguir. Con ello también explicaron que la justificación práctica es la investigaciónque tiene de título rotación de personal y su relación en el cumplimiento laboral entre los colaboradores de la empresa Multicosailor. S.A.C, SJL, 2019.

Se tomaron bases teóricas para estas variables que con ello fueron tomadas por diferentes organizaciones y compañías. Por otro lado se obtuvo datos 17eterson de expertos como son Taylor, Mondy y Noe, son los principales y sobresalientes autores sobre el tema en mension con ello se pudo estudiar la relación entre las variables que fueron evaluadas en el distrito de san juan de Luriganch. En cuanto a la justificación práctica de esta investigación es muy importante debido a que proporciona una información esencial que se alegó y brindo indicaciones que se deben tomar según los diferentes autores que cada uno de ellos tienen teorías esenciales que favorecen a la empresa Multicosailor S.A.C. Con ello se podrá apreciar la realidad problemática que existe entre la rotación de personal y cumplimiento laboral, por medio de este estudio se pueda mejorar algunos problemas que llegue a existir dentro de la organización de esta manera los favorecidos son los colaboradores que conforman esta organización y poder tener un mejor desempeño dentro de su lugar de trabajo.

En cuanto a la Justificación Metodológica de esta investigación se da mucha relevancia puesto que se aplicaron instrumentos válidos y confiables las cuales fueron observadas por intelectuales que corroboraron la similitud de las variables, con ello también 17eters para las futuras investigaciones que serán tomadas como antecedentes con esta misma temática y su relevancia que llevará a cabo, por último la justificación social que también es de mucha importancia debido a que brinda conclusiones y recomendaciones para poder generar algunas opciones que puedan solucionar y mejorar la rotación de personal en cuanto al cumplimiento laboral en la organización, con el cual se haría de un lugar agradable y óptimo para el trabajo que se realiza y que de esta manera la organización sea una de los mejores lugares para trabajar, siempre en cuando los colaboradores se sientan seguros y cumplan con lo acordado al momento de ingresar a la organización.

La presente investigación se planteó como hipótesis general sí existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral en los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL-2019. Siguiendo como hipótesis específica: Existe relación entre la rotación laboral voluntaria el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL-2019, Existe relación entre las rupturas laborales voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL-2019 y Existe relación entre la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL-2019.

La presente investigación se planteó como objetivo general: Determinar si existe una relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral en los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL- 2019. Siguiendo como objetivo específico: Determinar si existe una relación entre la rotación voluntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL- 2019, Determinar si existe una relación entre las rupturas laborales voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL- 2019 y Determinar si existe una relación entre la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL- 2019.

2. Método

Para la realización de la investigación se utilizó el método deductivo donde partimos desde lo general hacia lo particular, una de ella es en la problemática donde se analizó el ámbito internacional, seguidamente el ámbito nacional y el ámbito local donde se profundizó en la problemática de la empresa Multicosailor S.A.C.

(Arrieta, 2018) Explico sobre el método deductivo que parte de lo general a lo particular, esto explica a teorías que parten de leyes teóricas generales hacia lo particular, con este método también establecen conclusiones de generalizaciones y es útil cuando es imposible observar las causas de un fenómeno y es por ese motivo que el método deductivo parte de lo general hacia lo específico

En otro aspecto que se utilizó el método deductivo es en el marco teórico donde se realizó la investigación de la variable donde los autores explican en su teoría las variables de estudio, partiendo desde la teoría del autor, después las dimensiones del autor sobre variable y por último los indicadores de variable de estudio, cabe recalcar que la investigación utilizó las teorías de autores que cuentan con mayor relación con la problemática local.

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental en la investigación, no se realizó la manipulación de ninguna de las dos variables, porque no se intervino en la recolección de información para el estudio. La investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (Hernández – Fernández & Baptista, 2014). Tomando como referencia a los autores mencionados, la investigación fue de diseño no experimental por que las variables de rotación de personal y cumplimiento laboral no fueron manipuladas, sólo se realizó la observación del desarrollo original de sus tareas.

De la misma forma el estudio es de corte transversal, donde se realizó una recolección de datos en un solo momento, determinando un tiempo y espacio único, donde el propósito fue la descripción de la variable y analizar las incidencias para poder interrelacionar en un solo momento específico (Hernández – Fernández & Baptista, 2014). La investigación llegó a tener un corte transversal y se recolectó los datos en un solo tiempo para poder realizar el análisis del estudio propuesto.

La presente investigación fue de tipo aplicado puesto que se observó en la problemática de la empresa, donde se llevó a cabo la investigación y lo que se pretendió fue aplicar la utilización de conocimientos de teorías para ayudar a explicar las variables, si existe relación entre la primera variable y la segunda variable.

La investigación aplicada se utiliza para poder dar a conocer la búsqueda para actuar,

modificar y construir una investigación mediante estudios anteriores para poder basarse en los autores que llegaron a realizar una investigación básica y se enriquece con ello el trabajo (Zorrilla, Arena, 1993).

Basado en el autor el tipo de investigación fue aplicado puesto que se tomó teorías de estudios anteriores para así poder ayudar a explicar la investigación y dar solución al obstáculo, con la finalidad de generar un beneficio a la sociedad y pueda servir el estudio para futuras investigaciones.

Se utilizó el nivel correlacional porque se buscó evaluar si existe una relación entre las dos variables tanto rotación laboral y cumplimiento laboral, que tanto afecta la rotación de los colaboradores en el cumplimiento de sus labores de cada uno y como se ve afectado la empresa. Con ello el autor mencionó que el nivel de la investigación es correlacional, esto permite relacionar y ver cuáles son las cualidades similares que poseen las variable, conceptos o entre otros y de esta manera ver cuál es la similitud que poseen los diferentes tipos de estudio (Valderrama ,2002), la investigación es de tipo correlacional, donde se determinó cual es la cantidad de factores que los une y que existe entre las variables, rotación de personal y cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. – SJL. Por otro lado el enfoque utilizado para el estudio es un enfoque cuantitativo donde se evaluó mediante una medición numérica.

De esta manera un enfoque que es de tipo cuantitativo toma datos numéricos que sirvieron para analizar estadísticamente y con ello probar las diferentes hipótesis que se puedan plantear todo esto para poder comprobar si las teorías son verdaderas en cuanto a los comportamientos dados en la investigación que se realizó y que será de mucha importancia para poder llevar una investigación numérica o cuantitativa sea el caso (Herrera, 2015). Es así que el enfoque es un enfoque cuantitativo puesto que los datos recolectados se hicieron mediante el instrumento de la encuesta puesto que sirvió para que se obtengan los datos de cada colaborador que este dentro de la organización y que esta manera se pudo medir con la escala Likert.

2.2 Operacionalización de Variables

En cuanto a la variable, operacionalización, según autores definieron a la variable de diferentes maneras pero en esta ocasión el autor Tamayo menciona que las variables pueden ser imperceptibles pero que son de mucha importancia puesto que son características que uno puede poseer como individuo.(Tamayo, 2004), de esta manera se puede asumir diversas características que pueden surgir dentro de una problema, por otro lado se observara los posibles hechos que llevaron a esta causa, Con ello también otro autor dice que la operacionalización puede tener diferentes significados para con ello llegar a determinar el estudio, debido a que las situaciones que pueden ser observables pueden ser medidos todo ello con respecto a la virtud que posee y

así de esta manera poder ubicarlo en una categoría de modo que será medido en diferentes aspectos, puesto que es el procesamiento de las diferentes ideas o conceptos y las variables que sean de mucha relevancia para dicha medición. (Monje, 2011)

Variable1: Rotación de Personal

En la actualidad las empresas están evaluando este punto a profundidad sobre cuál es el motivo de que el personal rote constantemente y uno de los temas en que se profundizan es el clima laboral, pero son más aspectos como incorporación de personal joven, pero esto a su vez perjudica procesos ya establecidos en la empresa y al capacitar retrasan el objetivo planteado (Taylor, 1999, p.145)

Variable 2: Cumplimiento Laboral

Cumplimiento laboral es el resultado que realizan los trabajadores mediante el comportamiento adoptado y las acciones que uno tiene que realizar en una organización, estos son evaluados previamente porque si no puede ser peligroso, por ello se tiene que diseñar un programa adecuado para poder evaluar a los colaboradores, de lo contrario podría afectar a los factores que interactúan en los procedimientos de la producción en consecuencia el rendimiento de la compañía, (Mondy y Noe, 2006, p.230)

Tabla 1

Operacionalización de la variable (1) Rotación de personal

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de Items	Escala de Medición
Rotacion de personal	Segun Taylor (1997) menciona que:[...] Puede definirse como el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto. De la definición anterior se deduce que no se debe de considerar como formando parte de la rotación el número de trabajadores que salen pero que no son sustituidos por otros, pues, en este caso, puede tratarse de reajuste o contratación de la empresa, para poder evaluar esos puntos de desvinculación son establecidos por tres aspectos: Rotación laboral voluntaria, rupturas laborales voluntarias inevitables y Ruptura laboral involuntaria.o (p.256).	La variable de rotación de personal se llevara a cabo mediante las dimensiones: Rotacion laboral voluntaria, Ruptura laborales voluntarias y Ruptura laboral involuntaria.	1. Rotacion laboral voluntaria	1.1. Propuesta de trabajo	1-2	Ordinal tipo likert nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
				1.2. Insatisfaccion	3-4	
				1.3. Malas condiciones	5-6	
				1.4. Equipos en mal estado	7-8	
				1.5. Distancia y transporte	9-10	
				1.6. Salario	11-12	
				1.7. Prestigio organizacional	13-14	
				1.8. Pocas prestaciones	15	
				1.9. Clima laboral	16	
				1.10. Mala relacion con el jefe	17	
			2. Ruptura laborales voluntarias inevitables	2.1. Muerte	18-19	
				2.2. Enfermedades	20-21	
				2.3. Jubilacion	22-23	
				2.4. Incapacidad	24-25	
				3.1. Despido	26-27	
			3. Ruptura laboral involuntaria	3.2. Desempeño	28-29	
				3.3. Problemas legales	30	

Tabla 2

Operacionalización de la variable (2) Cumplimiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de Items	Escala de Medición
Cumplimiento Laboral	“El Cumplimiento laboral es el resultado que realizan los trabajadores mediante el comportamiento adoptado y las acciones que uno tiene que realizar en una organización, estos son evaluados previamente porque si no puede ser peligroso, por ello se tiene que diseñar un programa adecuado para poder evaluar a los colaboradores, de lo contrario podría afectar a los factores que interactúan en los procedimientos de la producción en consecuencia el rendimiento de la compañía” (p.230).	La variable de cumplimiento laboral se lleva a cabo mediante las dimensiones de productividad, competencias Interpersonales, conducta, esfuerzo, aceptación de las normas y políticas, Puntualidad, evaluación global del cumplimiento laboral, compromiso.	1. Productividad	1.1. Rendimiento	31-32	Ordinal tipo likert nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre
				1.2. Eficiencia	33-34	
			2. Competencias Interpersonales	2.1. Iniciativa	35-36	
				2.2. Asertividad	37-38	
			3. Conducta	3.1. Actitud	39-40	
				3.2. Relacionarse	41-42	
			4. Esfuerzo	4.1. Voluntad	43-44	
				4.2. Objetivos	45-46	
			5. Aceptación de las	5.1. Compromiso	47-48	
			Normas y Políticas	5.2. Normas	49-50	
			Puntualidad	6.1. Trabajo en equipo	51-52	
				6.2. Comunicación	53-54	
			7. Evaluación Global del Cumplimiento laboral	7.1. Actitud	55-56	
				7.2. Acción	57-58	
			8. Compromiso	8.1. Responsabilidad	59-60	
				8.2. Identificación	61-62	

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población: Es un grupo de todos los elementos como también son las unidades a ser análisis de un mismo lugar donde se llevara a cabo dicha investigación. (Carrasco, 2015, p.237)

La presente investigación tomo una población de 60 empleados de la organización Multicosailor de S.J.L, con ello también se utilizó el censo, debido a que la población es menor de 100 colaboradores, con ello también se utilizara la población como muestra

Censo: Si bien es cierto que al momento de hacer el censo hay muchas dificultades por la cantidad de colaboradores que se de investigar además que los resultados que se obtengan son de mucha relevancia mediante este estudio se podrá obtener análisis a más detalle, por otra parte es indispensable para futuras investigaciones que se realizaran. (Del Cid- Mendes & Gonzales, 2000, p.88).

2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta tiene como base un grupo de preguntas que tienen por finalidad recolectar información de los colaboradores sobre un tema referente y específico. (Bernal, 2010, p.194)

Por otra parte el cuestionario tuvo un total de 62 interrogantes con respecto a los temas de rotación de personal y de la misma manera sobre el cumplimiento laboral, los valores a tomar en las preguntas fueron las siguientes.

Tabla 3

Escala de Likert

1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi Siempre
5	Siempre

2.5. Procedimiento

Para la investigación se encontró 2 variables las cuales fueron tomadas de la realidad problemática de la empresa a la cual se está investigando debido a que se observaron algunos acontecimientos que se fueron dando en la empresa Multicosailor S.A.C en cuanto a la alta rotación de personal y con ello también al incumplimiento laboral que existe dentro de dicha empresa, se buscó relación entre ambas variables, de esta manera se procedió a la búsqueda de

trabajos previos que ayuden como soporte para realizar la investigación y con ello obtener un mayor conocimiento del tema al cual se está tratando.

De esta misma forma sustentamos el marco teórico con autores, todo lo realizado y mencionado fue gracias a los docentes quienes guiaron la investigación la vez capacitados y especialistas del tema de la línea de investigación, quienes encaminaron el estudio mediante pautas y ayudaron a determinar las variables rotación de personal y cumplimiento laboral con ello también mencionar sus dimensiones e indicadores respectivamente.

2.6. Métodos de análisis de datos

Para poder analizar los datos se tomó en cuenta el programa SPSS puesto que dio los datos exactos en la investigación, con ello se procedió a realizar un análisis más profundo, de esa manera se obtuvo datos exactos que ayudaron a resolver la investigación y con ello a las variables y dimensiones de la investigación, además estos instrumentos pasaron por un programa de fiabilidad de alfa de Cronbach con la cual se realizara la tabla de frecuencia cruzadas. Por otra parte para las hipótesis se tomaron coeficientes de correlación Rho de Spearman que corroborara o rechazara la relación que puedan tener dichas variables de estudio. Se dice que el análisis de datos se realiza sobre toda una matriz de documentos estudiados en un programa computacional. (Hernández, 2014, p.272)

Uno de los principales objetivos del procedimiento es poder recabar mayor información para poder de esta manera llevar a cabo una actividad, que con ello también se tomaran los factores de tiempo, esfuerzo y dinero que se necesitaran para dicho estudio o ejecución que se agüe. (Gómez.1993, p.61)

Se realizará una carta donde pediremos permiso a la gerencia o al área administrativa para poder realizar la encuesta sobre rotación de personal y cumplimiento laboral, luego se llegara a un acuerdo para poder realizar las encuestas en un día establecido por la organización para poder encuestar al personal y tomar los datos de todos los encuestados.

Tabla 4

Niveles de Correlación bilateral

Rango	Relacion
–0.91 hasta – 1.00	Correlación negativa perfecta
–0.76 hasta – 0.90	Correlación negativa muy fuerte
–0.51 hasta – 0.75	Correlación negativa considerable
–0.11 hasta – 0.50	Correlación negativa media
–0.01 hasta – 0.10	Correlación negativa débil
0.0	No existe correlación
0	
+0.01 hasta + 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 hasta + 0.50	Correlación positiva media
+0.51 hasta + 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 hasta + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 hasta + 1.00	Correlación positiva perfecta

Según Hernández, 2014, p.273)

2.7. Aspectos éticos

El investigador o administrador influye mucho en la investigación pero siempre se debe de tomar el derecho del autor ya sea de manera directa o indirectamente con ello también con el derecho de los seres humanos, su bienes económico o social en el cual se encuentren y en algunos casos con su vida personal, con ello se llega a deducir que el investigador es de mucha relevancia en la investigación y el desarrollo del bienestar social. (Namakforoosh, 2006, p.431)

La presente investigación estuvo apoyado y basado con principios de la veracidad y la honestidad que se puede poseer al momento de realizar un estudio o proyecto, de esta manera se obtuvo antecedentes que fueron citados de manera correcta con claridad y los autores que se tomaron será citados de manera correcta con las normas APA que la universidad nos brindó, con ello también nos referimos a la recolección de datos y al tratamiento de la confiabilidad.

III. Resultados

3.1 Análisis de fiabilidad

3.1.2 Confiabilidad interna

Tabla 5

Fiabilidad de la variable Rotación de Personal

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De los 60 valores analizados, se validó el 100% no se excluyó ninguno de ellos dado que no se ha manifestado valores extremos

Tabla 6

Fiabilidad con Alfa de Crombach para la variable rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.860	30

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 con el análisis de la totalidad de los datos, mediante el alfa de Cronbach para la variable X se obtuvo el nivel de fiabilidad de 0.860; por lo tanto se puede considerar con el nivel aceptable.

De acuerdo a la fiabilidad del instrumento se puede inducir que si se replica su aplicación se debe obtener el mismo resultado.

Tabla 7

Fiabilidad de la Variable Cumplimiento Laboral

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo al análisis sobre los 60 datos analizo al 100% de ellos, por lo tanto, la totalidad de los datos serán analizados en la estadística descriptiva e inferencial.

Tabla 8

Fiabilidad con Alpha de Crombach para la Variable Cumplimiento Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.872	32

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6 con el análisis de la totalidad de los datos, mediante el alfa de Cronbach para la variable Y se obtuvo el nivel de fiabilidad de 0.872; por lo tanto se puede considerar con el nivel aceptable.

De acuerdo a la fiabilidad del instrumento se puede inducir que si se replica su aplicación se debe obtener el mismo resultado.

3.2 Estadística Descriptiva

3.2.1 Estadística descriptiva de la variable Rotación de personal.

Tabla 9

Medida de tendencia central de la variable Rotación de Personal

ROTACIÓN DE PERSONAL		
N	Válido	60
	Perdidos	0
Media		2.58
Mediana		3.00
Moda		3
Desviación estándar		.619
Varianza		.383

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

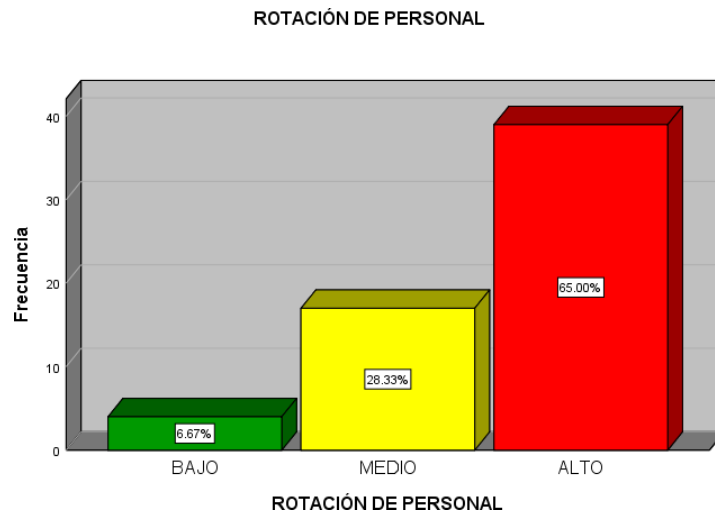
De acuerdo a la variable rotación de personal se puede concluir que el mayor porcentaje de respuestas se encuentra dirigida al nivel a veces de la escala de Likert dando que la rotación del personal es causa fundamental para el incumpliendo de los colaboradores de la empresa. En este cuadro la desviación estándar obtuvo el valor 0,619 de por lo que según a este resultado se puede afirmar que el rango de respuestas obtenidas están situadas en el nivel de a veces y siempre en la escala de Likert.

Tabla 10

Tabla de frecuencias de la variable rotación de personal

ROTACIÓN DE PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	6.7	6.7	6.7
	MEDIO	17	28.3	28.3	35.0
	ALTO	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión25



Fuente: SPSS Versión25

Figura 1

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 y figura 3 se puede observar que, del 100 % de los datos analizados el 65.00% ha manifestado que está inconforme con la rotación del personal. También los encuestados manifestaron que el 6.67 % están en de acuerdo con la rotación de personal que existe en la empresa.

De acuerdo a los porcentaje obtenidos existe un 28.33% de personas que no están de acuerdo o no están informados de las estrategias que desarrollo la empresa, por la tanto debería ser una preocupación por la gerencia de la empresa para comunicar las decisiones estratégica con respecto a las decisiones optima de la empresa.

Para el caso del 6.67% la empresa debería identificarlos porque constituyen el factor x de la empresa y que constituyen factores entrópicos en el desarrollo organizacional.

Tabla 11

Medida de tendencia central de la variable cumplimiento laboral

CUMPLIMIENTO LABORAL		
N	Válido	60
	Perdidos	0
Media		2.60
Mediana		3.00
Moda		3
Desv. Desviación		.616
Varianza		.380

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la variable cumplimiento laboral se puede concluir que el mayor porcentaje de respuestas se encuentra dirigida al nivel a veces de la escala de Likert dando que la rotación del personal es causa fundamental para el incumpliendo de los colaboradores de la empresa. En este cuadro la desviación estándar obtuvo el valor 0,616 de por lo que según a este resultado se puede afirmar que el rango de respuestas obtenidas están situadas en el nivel de a veces y siempre en la escala de Likert.

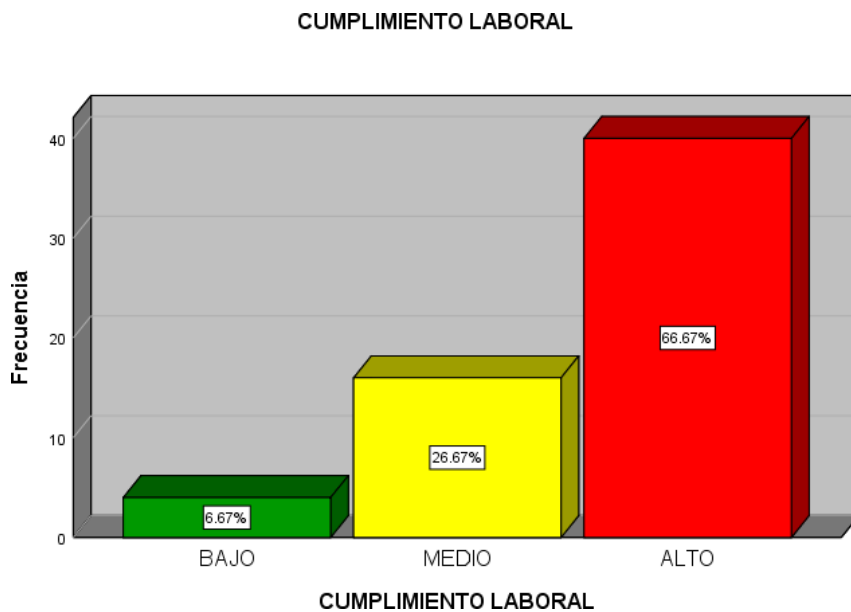
3.2.2 Estadística descriptiva de la variable Cumplimiento Laboral.

Tabla 12

Frecuencias de la variable cumplimiento laboral

CUMPLIMIENTO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	6.7	6.7	6.7
	MEDIO	16	26.7	26.7	33.3
	ALTO	40	66.7	66.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: SPSS Versión25



Fuente: SPSS Versión25

Figura 2

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 10 y figura 4 se puede observar que, del 100 % de los datos analizados el 66.67% ha manifestado que está inconforme con la rotación del personal. También los encuestados manifestaron que el 6.67 % están en de acuerdo con la rotación de personal que existe en la empresa.

De acuerdo a los porcentaje obtenidos existe un 26.67% de personas que no están de acuerdo o no están informados de las estrategias que desarrollo la empresa, por la tanto debería ser una preocupación por la gerencia de la empresa para comunicar las decisiones estratégica con respecto a las decisiones optima de la empresa.

Para el caso del 6.67% la empresa debería identificarlos porque constituyen el factor Y de la empresa y que constituyen factores entrópicos en el desarrollo organizacional

3.3 Tablas cruzadas de variables

Tabla 13

Tablas cruzadas para la variable rotación de personal y Cumplimiento laboral

Tabla cruzada cumplimiento laboral*rotación de personal					
% del total		ROTACIÓN DE PERSONAL			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
CUMPLIMIENTO LABORAL	BAJO		3.3%	3.3%	6.7%
	MEDIO	3.3%	8.3%	15.0%	26.7%
	ALTO	3.3%	16.7%	46.7%	66.7%
Total		6.7%	28.3%	65.0%	100.0%

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

El objetivo de esta investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa multicosailor 2019; de lo ya mencionado podemos afirmar que el 66,7% se maneja en el nivel alto haciendo de que la relación sea fuerte, mientras que el 26,7% se mantiene en el nivel medio o moderado.

Por otro lado se aprecia que el 66.7% se afirman existe nivel alto índice de la variable cumplimiento labora y mientas que en la rotación de personal 65.0% especifica que existe un alto índice de rotación de personal.

Tabla 14

Tablas cruzadas para la dimensión Rotación laboral voluntaria y cumplimiento laboral

Tabla cruzada cumplimiento laboral*rotación laboral voluntaria					
% del total		Rotación laboral voluntaria			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
CUMPLIMIENTO LABORAL	BAJO		3.3%	3.3%	6.7%
	MEDIO	1.7%	10.0%	15.0%	26.7%
	ALTO		20.0%	46.7%	66.7%
Total		1.7%	33.3%	65.0%	100.0%

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

El objetivo de esta investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la rotación laboral voluntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa multicosailor 2019; de lo ya mencionado podemos afirmar que el 66,7% se maneja en el nivel alto haciendo de que la relación sea fuerte, mientras que el 26.7% se mantiene en el nivel medio o moderado. Por otro lado se aprecia que el 66.7% se afirman existe nivel alto índice de la variable cumplimiento labora y mientas que en la rotación laboral voluntaria 65.0% especifica que existe un alto índice de rotación de personal.

Tabla 15

Tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laborales voluntarias inevitables y Cumplimiento Laboral

Tabla cruzada cumplimiento laboral*ruptura laborales voluntarias inevitables					
% del total		Ruptura laborales voluntarias inevitables			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CUMPLIMIENTO LABORAL	BAJO		3.3%	3.3%	6.7%
	MEDIO		11.7%	15.0%	26.7%
	ALTO	6.7%	15.0%	45.0%	66.7%
Total		6.7%	30.0%	63.3%	100.0%

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

El objetivo de esta investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la ruptura laboral voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa multicosailor 2019; de lo ya mencionado podemos afirmar que el 66,7% se maneja en el nivel alto haciendo de que la relación sea fuerte, mientras que el 26,7% se mantiene en el nivel medio o moderado.

Por otro lado se aprecia que el 66.7% se afirman existe nivel alto índice de la variable cumplimiento labora y mientas que en la rotación de personal 63.3% especifica que existe un alto índice de rotación de personal.

Tabla 16

Tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laboral involuntaria y cumplimiento Laboral

Tabla cruzada cumplimiento laboral*ruptura laboral involuntaria					
% del total					
		Ruptura laboral involuntaria			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CUMPLIMIENTO LABORAL	BAJO	1.7%	3.3%	1.7%	6.7%
	MEDIO	1.7%	5.0%	20.0%	26.7%
	ALTO		31.7%	35.0%	66.7%
Total		3.3%	40.0%	56.7%	100.0%

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

El objetivo de esta investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa multicosailor 2019; de lo ya mencionado podemos afirmar que el 66,7% se maneja en el nivel alto haciendo de que la relación sea fuerte, mientras que el 26,7% se mantiene en el nivel medio o moderado. Por otro lado se aprecia que el 66.7% se afirman existe nivel alto índice de la variable cumplimiento labora y mientas que en la rotación de personal 56.7% especifica que existe un alto índice de rotación de personal.

3.4 Prueba de Normalidad

3.4.1 Prueba de Normalidad para la variable Rotación de Personal

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 17

Prueba de normalidad para la variable Rotación Laboral

casos							
		Válido		Perdidos		Total	
		N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
ROTACIÓN DE							
PERSONAL		60	100.0%	0	0.0%	60	100,0%

Fuente: SPSS Versión25

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ROTACIÓN DE PERSONAL	.400	60	.000	.665	60	.000

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a los análisis realizados de la prueba de la normalidad de los datos de la muestra, podemos ver que la muestra es mayor a 30 personas y es por ese motivo que se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smimov, el cual se observó un nivel de significancia de $p=0.000$, por lo tanto podemos afirmar que los datos no llegan a seguir una distribución normal. A partir de la conclusión se aplicó el estadígrafo de Rho de Sperman.

3.4.2 Prueba de Normalidad para la variable Cumplimiento Laboral

Tabla 18

Prueba de normalidad para la variable cumplimiento laboral

	casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CUMPLIMIENTO LABORAL	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

Fuente: SPSS Versión25

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CUMPLIMIENTO LABORAL	.409	60	.000	.652	60	.000

Interpretación:

De acuerdo a la prueba de normalidad para verificar si mis datos siguen una distribución normal, se analizó la totalidad de datos al 100% obteniendo un valor de sig. 0.000 mediante la prueba

Kolmogorov Smimov dado que mi muestra es superior a 30; por lo tanto se puede inducir que se aplicó la prueba de Rho de Spearman.

3.5 Prueba de Hipótesis

3.5.1 Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la rotación de personal de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Ha: Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la rotación de personal de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Tabla 19

Prueba de Hipótesis General

Correlaciones			ROTACION DE CUMPLIMIENTO	
Rho de Spearman	ROTACION DE PERSONAL		PERSONAL	LABORAL
		Coeficiente de	1.000	.955**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	CUMPLIMIENTO LABORAL	Coeficiente de	.955**	1.000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 13 para la prueba de hipótesis general mediante las tablas cruzadas para la variable X y variable Y, se puede observar que el coeficiente de correlación, mediante el Rho de Sperman alcanzó el 0.955. De acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales; es decir que a mayor rotación de personal, se alcanzará mayor incumplimiento laboral de los colaboradores de la empresa Multicosailor.

También se puede afirmar basado en la curva de tendencia positiva. Es que la variable x sufrirá constantes incrementos, producto del accionar de la variable Cumplimiento Laboral.

Para la comprobación de la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre la variable X y la Variable Y, se puede inducir por el valor Sig. = 0.000 < 0.05, comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo efectivamente que existe una correlación positiva considerable de la variable Rotación de personal y su relación en el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Prueba de Hipótesis específicas 1

Ho: No existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la rotación voluntaria de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Ha: Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la rotación voluntaria de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			CUMPLIMIENTO LABORAL	Rotación Voluntaria
Rho de	CUMPLIMIENTO	Coefficiente de	1.000	.831**
Spearman	LABORAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Rotación Voluntaria	Coefficiente de correlación	.831**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 14 para la prueba de hipótesis ESPECIFICO 1 mediante las tablas cruzadas para la dimensión X1 y variable Y, se puede observar que el coeficiente de correlación, mediante

el Rho de Sperman alcanzó el 0.831. De acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales; es decir que a

mayor Rotación Voluntaria, se alcanzará mayor incumplimiento laboral en los colaboradores de la empresa Multicosailor.

También se puede afirmar basado en la curva de tendencia positiva. Es decir que la Dimensión X1 sufrirá constantes incrementos, producto del accionar de la variable Cumplimiento Laboral. Para la comprobación de la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre la Dimensión X1 y la Variable Y, se puede inducir por el valor Sig. = 0.000 < 0.05, comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo efectivamente que existe una correlación positiva fuerte de la dimensión Rotación voluntaria y Cumplimiento laboral de los colaboradores en la empresa Multicosailor, 2019.

Prueba de Hipótesis específicas 2

Ho: No existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la ruptura laborales voluntarias inevitables de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Ha: Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la ruptura laborales voluntarias inevitables de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			CUMPLIMIENTO LABORAL	Ruptura Laborales Voluntarias Inevitables
Rho de Spearman	CUMPLIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	.624**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	Ruptura Laborales Voluntarias Inevitables	Coeficiente de correlación	.624**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 15 para la prueba de hipótesis específico 1 mediante las tablas cruzadas para la dimensión X2 y variable Y, se puede observar que el coeficiente de correlación, mediante el Rho de Spearman alcanzó el 0.624. De acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales; es decir que a mayor Rotura Laboral Voluntarias Inevitables, se alcanzará mayor incumplimiento laboral en los colaboradores de la empresa Multicosailor.

También se puede afirmar basado en la curva de tendencia positiva. Es decir que la dimensión X2 sufrirá constantes incrementos, producto del accionar de la variable Cumplimiento Laboral. Para la comprobación de la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre la dimensión X2 y la Variable Y, se puede inducir por el valor Sig. = 0.000 < 0.05, comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo efectivamente que existe una correlación positiva Media de la dimensión Rotura Laboral Voluntarias Inevitables y Cumplimiento laboral de los colaboradores en la empresa Multicosailor, 2019.

Prueba de Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la ruptura laborales involuntarias de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Ha: Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la ruptura laborales involuntarias de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		CUMPLIMIENTO LABORAL	Ruptura Laboral Involuntaria
Rho de Spearman	CUMPLIMIENTO O LABORAL	Coeficiente de correlación	.621**
		Sig. (bilateral) .	.000
		N 60	60
	Ruptura Laboral Involuntaria	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral) .000	.

Fuente: SPSS Versión25

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 16 para la prueba de hipótesis ESPECIFICO 1 mediante las tablas cruzadas para la dimensión X3 y variable Y, se puede observar que el coeficiente de correlación, mediante el Rho de Sperman alcanzó el 0.621. De acuerdo al valor positivo obtenido de la correlación, se puede afirmar que las variables son directamente proporcionales; es decir que a mayor Ruptura Laboral Involuntaria, se alcanzará mayor incumplimiento laboral en los colaboradores de la empresa Multicosailor.

También se puede afirmar basado en la curva de tendencia positiva. Es decir que la dimensión X3 sufrirá constantes incrementos, producto del accionar de la variable Cumplimiento Laboral. Para la comprobación de la veracidad o falsedad de la hipótesis planteada que afirma que existe relación entre la dimensión X3 y la Variable Y, se puede inducir por el valor Sig. = 0.000 < 0.05, comprobando que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo efectivamente que existe una correlación positiva Media de la dimensión Ruptura Laboral Involuntaria y Cumplimiento laboral de los colaboradores en la empresa Multicosailor, 2019.

IV. Discusión

De acuerdo a la Hipótesis principal del estudio se llegó a afirmar que existe una relación significativa entre las dos variables, Rotación de personal y Cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL- 2019. El resultado es comprobado estadísticamente de la correlación de Rho de Spearman ($Rho=0.955$, Sig. (Bilateral)= 0.000 ($p \leq 0.05$)).

De acuerdo a lo mencionado, los resultados se llegaron a confirmar que las variables en otros ambos de estudio manifestaron el mismo comportamiento donde se puede observar en la tesis de Romero (2015) Alcanzó una correlación de $Rho=0.804$ confirmando la relación significativa en las variables rotación de personal y cumplimiento laboral. Por ello los resultados de los antecedentes se muestran en las teorías de los autores Chiavenato, Robbins, López, Gonzales, Castillo, Casares, Flores ellos mencionan cómo es que la rotación de personal llega a influir en el cumplimiento de laboral de las organizaciones con ello también cómo afecta al trabajador, a su vez el tesista: Haro, M. (2014), llegó a alcanzar una correlación de $r= 0.709$ $p= 0.000 < 0.05$. En sus dos variables: Rotación del Personal Cumplimiento Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito.

Donde se confirma que existe una relación significativa en las dos variables. Por ello los resultados de los antecedentes en la teoría de la variable rotación de personal y cumplimiento laboral se sustentan en los siguientes autores son Chiavenato, Westmarker, ellos mencionan como es que la rotación del personal tiene una gran influencia y relación con el cumplimiento laboral de sus trabajadores. La siguiente investigación se llegó a clasificar con un enfoque cuantitativo, descriptivo de alcance correlacional no experimental con una muestra de 67 colaboradores donde se tuvo el instrumento para realizar la evaluación del cuestionario.

También se tomó como referencia al tesista Haro, M. (2014). Donde alcanzo una correlación entre las dos variables, $r= 0.709$ $p= 0.000 < 0.05$. Rotación del Personal Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Confirmando la relación significativa en las variables rotación de personal y cumplimiento laboral. Por ello los resultados de los antecedentes se muestran en las teorías de los teóricos Chiavenato, Westmarker, ellos mencionan como es que la rotación del personal tiene una gran influencia y relación con el cumplimiento laboral de sus trabajadores. La siguiente investigación se llegó a clasificar con un enfoque cuantitativo, descriptivo de alcance correlacional no experimental con una muestra de 67 colaboradores donde se tuvo el instrumento para realizar la evaluación del cuestionario.

El tesista Córdor (2015) en su tesis titulada “los factores que originan la rotación del personal y su impacto en el cumplimiento laboral de la unidad educativa Juan Pablo II del condado” alcanza una correlación de $R=0.830$ y un valor crítico $P < 0,05$. Siendo aceptable, confirmando sobre la relación que existe entre sus dos variables, con ello también habiendo tomado teóricos de relevancia como son: Chiavenato, Flores, Hernández y Davis hablaron sobre los factores de rotación de personal y su impacto en cumplimiento laboral. Como objetivo general buscaron hallar cuáles son los factores que se llegan a originar en la rotación de personal y el impacto que causa en el cumplimiento laboral de los colaboradores de la unidad educativa Juan Pablo II del condado.

De la misma forma el tesista Acuña (2017). Se pudo apreciar que en esta investigación según los analistas tomados de los resultados que si existe una relación entre ambas variables que existe en las organizaciones, estos datos obtenidos fueron mediante estadísticos no paramétricos, Rho Spearman con un nivel de correlación de $Rho=0,594$ con un grado de significancia de 0,00 y esto a su vez es menor a la sig. 0,05 todo esto tomado en según una regla de decisiones. Sus teóricos soportes del tesista a sus variables son Paredes y Chiavenato ellos mencionan como es que la rotación de personal influye mucho en cuanto a la ejecución de los trabajadores. Para ello se utilizó la metodología que es tipo aplicada, de enfoque cuantitativo descriptivo con alcance correlacional y que a su vez es de diseño no experimental, evaluando a una población de 24 trabajadores, teniendo como instrumento de evaluación el cuestionario.

El presente trabajo servirá como guía debido a que se buscó determinar el nivel de similitud en cuanto a la existencia de la relación entre sus dos variables, esto será de mucha ayuda para poder evidenciar si posee una relación en la variable rotación de personal y nuestro variable cumplimiento laboral de los colaboradores.

De acuerdo a la hipótesis específica 1 planteada para las dimensiones rotación laboral voluntaria y cumplimiento laboral, se confirma que si existe una relación moderada a través del estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de correlación de ($Rho=0,831$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). El resultado confirmó que la relación que se realizaron los otros ámbitos de estudio manifestó el mismo comportamiento dado por el tesista Gómez. (2017) donde se comprueba que si existe correlación positiva media de ($Rho=0,805$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). Con esto se pudo apreciar gracias a las diversas evaluaciones que se hizo que si existe una similitud fuerte en cuanto a estudio realizado. Con ello también habiendo tomado teóricos bases para sustentar su teoría tales como: Rincón, Chiavenato que habla sobre la relevancia que mantiene la rotación laboral intencionada y la influencia en cuanto al cumplimiento de los

trabajadores. De esta manera la siguiente investigación se clasificó como un enfoque cuantitativo, aplicado, correlacional tomando una muestra de 97 trabajadores, tomando como instrumento el cuestionario y también se medirá con la escala de Likert. Así mismo el tesista Ibarra (2016). Donde alcanzó una correlación ($Rho=0,905$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). Por ello los resultados de los antecedentes se muestran en las teorías de los teóricos Arias, Paredes, Rincon, Chavez, Littlewood, soporte para la variable Rotación de personal que hablaron sobre la similitud que existe entre rotación de personal y el cumplimiento laboral de todos los colaboradores en las organizaciones. Esta investigación fue clasificada como un enfoque cuantitativo, Aplicada, de alcance correlacional siendo no experimental la muestra tomada fue de 89 colaboradores. Se tomó como instrumentos los cuestionarios.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 planteada para las dimensiones rupturas laborales voluntarias inevitables y cumplimiento laboral, se confirma que si existe una relación moderada a través del estadístico Rho de Spearman con un nivel de correlación de ($Rho=0,624$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). El resultado confirmó que la relación que se realizaron los otros ámbitos de estudio manifestaron el mismo comportamiento dado por el tesista Benancio (2017) Alcanzó una correlación ($Rho=0,813$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). Confirmando una relación moderada alta entre las dos dimensiones con su variable con ello también este antecedente fue de mucha ayuda para poder realizar la investigación puesto que la correlación que se pudo apreciar es de $Rho=0,813$ siendo de lo más fuerte, además de tomar teóricos relevantes que confirman dicha relación, los teóricos bases que utilizaron para poder sustentar sus resultados fueron Mobley, Agustín, Chiavenato, Paredes, Campbell, Venegas, Robbins.

Los autores mencionaron y expresan sus conocimientos acerca de la similitud que existe entre rotación de personal y cumplimiento en el trabajo de los colaboradores en las organizaciones. También se tomó como referencia al tesista nacional Rodríguez (2016) donde llegó a alcanzar una correlación de significativa positiva fuerte de un ($R=0,914$; $p= 0,05$), con estos resultados se puede evaluar que si existe relación en el estudio propuesto. Por ello se llega a la conclusión de que existe una correlación entre la dimensión X2 y la variable Y que son sustentadas por los autores bases del tesista en mención. Los teóricos que se tomaron fueron Robbins, Chiavenato, Zulema, Millán, Fubré, Arthur y Bennet, Arias, Campbell, Dessler, Robbins y Judge. Estos autores reconocidos indicaron la relación significativa que existe entre las dos variables. Con ello también la siguiente investigación se clasificó como una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, aplicada, no experimental, tomando una muestra de 55 colaboradores, tomando como instrumento el cuestionario con ello también se medirá mediante la escala de Likert.

De acuerdo a la hipótesis específica 3 planteada para las dimensiones rupturas laborales voluntarias inevitables y cumplimiento laboral, se confirma que si existe una relación moderada a través del estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de correlación de ($Rho=0,621$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). El resultado confirmo que la relación que se realizaron los otros ámbitos de estudio manifestó el mismo comportamiento dado por el tesista Cusacani (2016), donde llego a alcanzar una correlación de significativa positiva fuerte de un ($Rho=0,621$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). Donde se confirma la relación entre las dimensiones de las variables rotación de personal y cumplimiento laboral.

Dado que los antecedentes se basaron en la teoría de Sarries, Casares, Samaniego y Steers. Estos autores indicaron la relación que existe entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral de los trabajadores Con ello también la siguiente investigación se clasifico como una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, aplicada, no experimental, tomando una muestra de 100 trabajadores, tomando como instrumento el cuestionario con ello también se medirá mediante la escala de Likert. Y para la segunda variable cumplimiento laboral el autor Gonzales (2017). Que tuvo como objetivo principal en su investigación determinar cómo la rotación del personal influye en el Cumplimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV- Lima, 2015 llegando a alcanzar una significativa positiva fuerte de un ($Rho=0,921$ Sig. (Bilateral)= 0.000; ($p \leq 0.05$)). Con los resultados se puede evaluar que si existe relación entre la y el cumplimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV. Los teóricos bases que se tomaron fueron Taylor, Porter W, Maslow, Montenegro y Alles M. Estos autores reconocidos indicaron que existe una relación entre la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores Con ello también la siguiente investigación se clasifico como una investigación de enfoque cuantitativa, correlacional, aplicada, no experimental

V. Conclusión

Después de haber llegado a culminar la investigación y obtener los resultados del presente objetivo de estudio, con ello la información que podemos obtener de la empresa Multicosailor S.A.C, de esta manera podemos presentar las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a la primera Hipótesis General para con ello evidenciar la primera variable rotación del personal y cumplimiento laboral se obtuvo un nivel de correlación de ($Rho=0.955$, sig. (Bilateral)=0.00), este resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman, con ello podemos concluir que si existe una relación fuerte entre las dos variables principales del presente investigación, Con ello podemos argumentar que si se usa las estrategias adecuadas para mejorar la rotación del personal dentro de la organización se obtiene un buen cumplimiento de los colaboradores puesto que esto generaría menos sobre carga de trabajo para aquellos que les afecta más al no contar con el personal adecuado. Por otra parte también se concluye que la investigación rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, confirmar que si existe una relación positiva fuerte entre las variables Rotación de personal y Cumplimiento laboral por que el valor de la sig. Obtenido es menor a 0.05 para que dicha hipótesis sea aceptada.
2. De acuerdo a la primera hipótesis específica uno para con ello evidenciar la variable rotación de personal y su dimensión rotación de personal voluntaria y cumplimiento laboral, se obtuvo un nivel de correlación positiva fuerte de ($Rho=0.851$, sig. (Bilateral)=0.00), este resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman, con ello podemos concluir que si existe una relación fuerte entre la dimensión rotación de personal voluntaria y cumplimiento laboral de la presente investigación, de esta manera podemos argumentar que tenemos que ver cuáles son los motivos por los cuales el personal se retira voluntariamente de la organización y así de esta manera se podrá mejorar el cumplimiento laboral dentro de la organización. Por otra parte también se concluye que la investigación rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, confirmar que si existe una relación positiva fuerte entre la dimensión rotación de personal voluntaria y Cumplimiento laboral por que el valor de la sig. Obtenido es menor a 0.05 para que dicha hipótesis sea aceptada.
3. De acuerdo a la primera hipótesis específica dos para con ello evidenciar la variable rotación de personal y su dimensión ruptura laborales voluntarias inevitables y cumplimiento laboral, se obtuvo un nivel de correlación positiva media de ($Rho=0.624$, sig. (Bilateral)=0.00), este resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman, con ello

podemos concluir que si existe una relación fuerte entre la dimensión ruptura laborales voluntarias inevitables y cumplimiento laboral de la presente investigación, de esta manera podemos argumentar que tenemos que ver cuáles son los motivos por el cual el personal se retira voluntariamente y de manera inevitable, haciendo de que no tengamos como poder seguir contando con su apoyo en la organización y así de esta manera se podrá mejorar el cumplimiento laboral dentro de la organización. Por otra parte también se concluye que la investigación rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, confirmar que si existe una relación positiva fuerte entre la dimensión rotación de personal voluntaria inevitable y Cumplimiento laboral por que el valor de la sig. Obtenidoes menor a 0.05 para que dicha hipótesis sea aceptada.

4. De acuerdo a la primera hipótesis específica tres para con ello evidenciar la variable rotación de personal y su dimensión ruptura laborales involuntarias y cumplimiento laboral, se obtuvo un nivel de correlación positiva media de ($Rho=0.621$, sig. (Bilateral)=0.00), este resultado se obtuvo mediante el Rho de Spearman, con ello podemos concluir que si existe una relación fuerte entre la dimensión ruptura laborales involuntarias y cumplimiento laboral de la presente investigación, de esta manera podemos argumentar que está pasando en la organización, por el cual el personal se está yendo y los factores que agüen que el colaboradores no quiera saber más ya de la empresa y decida irse inevitablemente y así de esta manera se podrá mejorar el cumplimiento laboral dentro de la organización. Por otra parte también se concluye que la investigación rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, confirmar que si existe una relación positiva fuerte entre la dimensión rotación de personal voluntaria y Cumplimiento laboral por que el valor de la sig. Obtenido es menor a 0.05 para que dicha hipótesis sea aceptada.

VI: Recomendaciones

Habiendo culminado con la investigación y obteniendo los resultados de esta investigación se propone a brindar las siguientes recomendaciones.

Primero. Es importante mantener la rotación de personal estable, además de que esto genera que los colaboradores no se sobrecarguen de trabajo y el cumplimiento de sus actividades sea mayor, la empresa multicosailor s.a.c, de esta manera brindara charlas de motivación e integración de colaboradores, ya que solo así se podrán expresar abiertamente sus ideas, de esta manera también podremos escuchar las diversas opiniones y recomendaciones que cada uno de los coladores tiene con respecto a la empresa.

Segundo. Con respecto al estudio realizado de la primera dimensión de la primera variable que es rotación de personal voluntaria y su relación con la segunda variable que es cumplimiento laboral se obtuvo una relación fuerte, haciendo de que la empresa multicosailor s.a.c deba de buscar invertir más en el capital humano, visto que la mano de obra de los colaboradores es la más importante para el desarrollo de la empresa, con ello se optimizara el cumplimiento de los trabajadores puesto que no habría tanta acumulación de trabajo cuando un personal decida apartarse de la organización.

Tercero. En el estudio realizado de la variable rotación de personal y su dimensión ruptura laborales voluntarias inevitables y la variable cumplimiento laboral de la empresa multicosailor s.a.c, se obtuvo un nivel de correlación media, debido a este resultado la empresa debe mejorar y definir bien el perfil de cada puesto de cada colaborador que se requiera, para de esta manera poder ver cuáles son las personas más adecuadas al puesto y cuáles son las competencias que cada uno posee y al momento de pasar la inducción, además de indicarle cuáles serán sus funciones y donde será el lugar de trabajo, por ende no se generaría mayor incumplimiento laboral de las que ya existe en la empresa.

Cuarto. De acuerdo a la variable rotación de personal con su dimensión ruptura laborales involuntarias y la variable cumplimiento laboral de la empresa multicosailor s.a.c, se obtuvo un nivel de correlación positiva media, de esta manera buscaremos de mejorar el por qué se está generando este problema, lo cual se recomienda realizar una mejor selección de personal y con ello también retener al talento que existe ya dentro de la organización, esto para de que el nuevo personal que ingrese, cuente con las

competencias necesarias y pueda desenvolverse al nivel que tiene la empresa actualmente y la visión con la cual se está desarrollando.

REFERENCIAS

- Aksoy, m., & şentürk, s. H. (2018). The harmonization of the 52eterson union's economic **policy**. *Global journal of economics & business*, 7(13), 90–97.
- Akyuz, e., karahalios, h., & celik, m. (2015). Assessment of the maritime labour convention compliance using balanced scorecard and analytic hierarchy process approach. *Maritime policy & management*, 42(2), 145–162.
- Alles, M. (2016). Cuestiones sobre gestión de personas: qué hacer para resolverlas. Retrieved from
- Alles, M. A. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos. Vol. 2: casos (4a. ed.). Retrieved from.
- Atqa, a. A., kok-hwa lee, & mohd-saleh, n. (2019). Has ifrss improves predictions of future cash flows? Evidence from 52eterson. *International journal of business & society*, 20(2), 851–869.
- B., S. L., & G., S. U. (2010). Analysis and Critical Assessment of the Role Played by the International Labour Organisation in Developing and Securing Core Labour Standards. *Panorama Socioeconómico*, 28(41), 200–212. Retrieved from.
- Blanton, R. G., Blanton, S. L., & Peksen, D. (2015). The Impact of IMF and World Bank Programs on Labor Rights. *Political Research Quarterly*, 68(2), 324–336.
- Blum, M. y Naylor, J. (1981). *Psicología Industrial*. México D.F: Editorial Trillas.
- Brunet, J. (2002). “El clima de trabajo en las Organizaciones”. México. Trillas.
- Carrasco, S. (2005). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima, Perú: San Marcos.
- Chan, c. H., chui, c. H., chan, k. S. T., & yip, p. S. F. (2019). The role of the social innovation and entrepreneurship development fund in fostering social entrepreneurship in hong

- kong: a study on public policy innovation. *Social policy & administration*, 53(6), 903–919.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil Editorial Atlas.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). México: Mc Gran Hill.
- Del Cid, Méndez & Sandoval (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología* (2° ed.). México: Pearson Educación S.Az.
- Editorial. (2008). *International journal of operations & production management*, 28(1), 4–6.
- Fine, J. (2014). Strengthening Labor Standards Compliance through Co-production of Enforcement. *New Labor Forum* (Sage Publications Inc.), 23(2), 76–83.
- Flores C. (23 de agosto de 2014). Perú tiene alta tasa de rotación de personal. *Correo*.
- Fundamentos de Metodología de La Investigación. MacGraw-Hill; 2008.
- Gamme, i., & berg, g. (2016). Operational integration in health care versus mass production. *Quality innovation prosperity / kvalita inovácia prosperita*, 20(1), 1–17.
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Recursos humanos*. Barcelona: Editorial UOC.
- Gomez, J. (2017). *Rotación del personal y su influencia en el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa f.q. Ingenieros s.a.c, de los olivos – lima, 2017*. (Tesis para obtener el título de licenciado en Administración) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Gray, s. J., & levich, r. M. (2013). Tribute to 53eterson53 choi, co-editor, *journal of international financial management and accounting*, 1987-2012. *Journal of international financial management & accounting*, 24(1), 1–2.
- Halliru, m. (2013). The effect of culture on the development of entrepreneurs among the hausa ethnic group in northern 53etero. *Journal of marketing & management*, 4(1), 59–73.

Herández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Los enfoques cuantitativo y cualitativo en la 54eterson54ción científica. Colombia, South America. Retrieved from

Hernández, Fernández & Baptista. (2014). Metodología de la investigación (6° ed.). México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. (4ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Huamanchumo, H. & Rodríguez, J. (2015). Metodología de la investigación en las organizaciones. Lima: Grupo Universitario S.A.C.

Jasińska, A. (2018). Rotation related problems of personnel services in outsourcing companies. *Production Engineering Archives*, 20(20), 20–25. Retrieved from.

Kane, A. A., Argote, L., & Levine, J. M. (2005). Knowledge transfer between groups via personnel rotation: Effects of social identity and knowledge quality. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 96(1), 56–71

Kannadhasan, m., & das, d. (2019). Has co-movement dynamics in brazil, 54eters, india, china and south 54eters (brics) markets changed after global financial crisis? New evidence from wavelet analysis. *Asian academy of management journal of accounting & finance*, 15(1), 1–25.

Kim, m., & schmidgall, r. S. (2019). Key managerial and financial accounting skills for private club managers: comparison to lodging managers. *International journal of hospitality & tourism administration*, 20(4), 379–399.

Lapointe, é., vandenbergh, c., mignonac, k., panaccio, a., 54eterso, g., richebé, n., & roussel, p. (2019). Development and validation of a commitment to organizational career scale: at the crossroads of individuals' career aspirations and organizations' needs. *Journal of occupational & organizational psychology*, 92(4), 897–930.

- Le roux, c., & pretorius, m. (2019). Exploring the nexus between integrated reporting and sustainability embeddedness. *Sustainability accounting, management & policy journal*, 10(5), 822–843.
- Louffat, E. (2013). *Administración de equipos humanos*. Cengage. Tomado de MacKenzie, A., Tomblin Murphy, G., & Audas, R. (2019). A dynamic, multi-professional, needs-based simulation model to inform human resources for health planning. *Human Resources for Health*, 17(1), N.PAG.
- Meissner, t., & wentz, f. J. (2006). Polarization rotation and the third stokes parameter: the effects of spacecraft attitude and faraday rotation. *Ieee transactions on geoscience & remote sensing*, 44(3), 506–515.
- Mesa, L. C., & Bertranou, F. (2016). Pension reforms in Chile and social security principles, 1981-2015. *International Social Security Review*, 69(1), 25–45.
- Minakov, A. S. (2014). Dismissal as a Factor in Personnel Rotation within the Gubernatorial Corps in Reform-Era Russia. *Russian Studies in History*, 53(4), 53–71. Retrieved from.
- Minakov, A. S. (2015). Dismissal as a Factor in Personnel Rotation within the Gubernatorial Corps in Reform-Era Russia. *Russian Studies in History*, 53(4), 53–71.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). México: Pearson Educación.
- Moreno C, (2013) Perú: “Análisis de las causas que genera la rotación de personal y las consecuencias económicas para las empresas.
- Mosweu, o., & ngoepe, m. (2019). Skills and competencies for authenticating digital records to support audit process in 55eterson public sector. *African journal of library, archives & information science*, 29(1), 17–28.
- Oecd, & ocde. (2017). *International productivity monitor*. Éditions ocde / oecd publishing.

- Opie, C. A., Gibson-Thorpe, B., Lees, C., & Haines, H. M. (2019). 'Believe in me and I will believe in myself', a rural Australian health service learns how to mangan dunguludja ngatan (build strong employment) for Aboriginal and Torres Strait Islander people: a qualitative study. *Human Resources for Health*, 17(1), N.PAG.
- Oprea, b. T., barzin, l., vîrgă, d., 56eterso, d., & rusu, a. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: a meta-analysis and utility analysis. *European journal of work & organizational psychology*, 28(6), 723–741.
- Quispe Chura, D. D. P. (2017). *La Rotacion de Personal y la Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Termoencogibles del Peru S.A*, Lima 2017.
- Robbins, S. (1995) *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica* (7ª ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (ed.7ma). México: Prentice Hall.
- Rodrigues 56eterso, p., filho, a. P., & matias siqueira, m. M. (2015). Bem-Estar No Trabalho E Percepção De Sucesso Na Carreira Como Antecedentes De Intenção De Rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71–93.
- Romero, G. (2015). *La rotación de personal y su influencia en el servicio que brinda la fundación caminos de esperanza*. (Tesis de maestría en RR.HH) Universidad tecnológica equinoccial dirección general de posgrado Quito, Ecuador.
- Romero, L. (2008). *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales*. México: Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco.
- Santamaría, M. (2006). *¿Cómo evaluar el aprendizaje en el aula?* (1º ed.). San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Savchenko, I. P., & Kafyan, K. A. (2014). Personnel Rotation System as a Tool for Career Management. *Economics & Law*, 38(4), 107–109. Retrieved from.

- Schneider, I., Powell, D. M., & Bonaccio, S. (2019). Does interview anxiety predict job performance and does it influence the predictive validity of interviews? *International Journal of Selection & Assessment*, 27(4), 328–336.
- Schwandt, J., & Livernois, A. (2019). The Right Fit: Bring Temperament into Talent Management Equation. *Army Magazine*, 69(4), 32–35. Retrieved from.
- Sewell Chan, & Colin M. Peterson. (2009, January 27). Street-Level Groups Enlisted To Report Labor Violations. *New York Times*, p. 25. Retrieved from.
- Sisto, R., Frigerio, F., Militello, A., Borra, M., Peterson, D., & Grignani, E. (2011). Modelling infrared radiation exposure by black body-like sources. *Annals of Occupational Hygiene*, 55(8), 922–930.
- Stajkovic, A. D., Latham, G. P., Sergent, K., & Peterson, S. J. (2019). Prime and performance: can a CEO motivate employees without their awareness? *Journal of Business & Psychology*, 34(6), 791–802.
- State and Army Personnel Rotation Programs Can Build on Positive Results with Additional Preparation and Evaluation. (2012). GAO Reports, 1–68. Retrieved from.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4^{ed}). México: Limusa.
- Taylor (1999, p.6), menciona la desvinculación en las organizaciones.
- Werther, W. & Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos* (4^{ed}). México: McGraw-Hill.
- Yang Liu, Wei Zhong, Rong Xiang, Silian Yi, & Lu Pan. (2017). On the Relationship Between Compensation Difference and Voluntary Turnover Rate of Core Staff and Enterprise Performance of Small and Micro Technology Enterprises Based on Tournament Theory. *Revista de La Facultad de Ingeniería*, 32(4), 303–312. Retrieved from

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de evidencias externa

Variables: Rotación de personal y Cumplimiento laboral		
Autor(a)	Hipótesis	Prueba estadística
Romero (2015)	El servicio que brinda la Fundación Caminos de Esperanza se ve afectado por la rotación de personal que existe en ella.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.804 Sig.(Bilateral)=0.00; ($p \leq 0.05$)
Haro, M. (2014)	Cómo incide la inadecuada Gestión del Talento humano en la rotación del personal; para mejorar el Desempeño Laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre Ltda. Agencia Ambato	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.709 Sig.(Bilateral)=0.00 ($p \leq 0.05$)
Cóndor (2015)	La rotación de personal afecta el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Educativa Juan Pablo II del Condado	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.830 Sig.(Bilateral)=0.00 ($p \leq 0.05$)
Acuña (2017).	Existe una relación entre La rotación y el desempeño laboral de la empresa Roky's Olivos, periodo 2017.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.594 Sig.(Bilateral)=0.00 ($p \leq 0.05$)

Gómez. (2017)	Existe influencia significativa de evaluación en el desempeño Laboral de la empresa F.Q Ingenieros S.A.C, distrito de Los Olivos, año 2017.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.805 Sig.(Bilateral)=0.00 ($p \leq 0.05$)
Ibarra (2016)	La rotación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Finansol, en la ciudad de Huaraz, año 2016.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.905 Sig.(Bilateral)=0.05 ($p \leq 0.05$)
Benancio (2017)	Existe relación entre la rotación del personal y el desempeño en el trabajo en la empresa EPLI S.A.C. de Lima, año 2017.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.905 Sig.(Bilateral)=0.05 ($p \leq 0.05$)
Rodríguez (2016)	La rotación de personal influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores en los Órganos Jurisdiccionales-Moyobamba, 2016.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.937 Sig.(Bilateral)=0.05 ($p \leq 0.05$)
Cusacani (2016)	La rotación del personal está relacionada con la productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.942 Sig.(Bilateral)=0.05 ($p \leq 0.05$)

Gonzales (2017)	La rotación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV.	Rho de Spearman: Correlación bilateral=0.951 Sig.(Bilateral)=0.05 ($p \leq 0.05$)
-----------------	--	---

De lo indicado en la matriz de las evidencias externas en la discusión, se corroboro con los otros resultados de otras investigaciones, que condujeron como antecedente, se cotejo con las hipótesis general de cada uno de los trabajos anticipados, explicando de este modo la sincronía que existe con nuestro trabajo de investigación, de tal modo que se manifestó la justificación estadística que usaron en cada antecedente que se tomó.

Anexo 2: Matriz de Evidencia Interna

Planteamiento	Hipótesis	Resultado
Hipótesis General	Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la rotación de personal de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Rho de Spearman Correlación= 0.955 Sig. (Bilateral)=0.00
Hipótesis Especifica 1	Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la rotación voluntaria de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Rho de Spearman Correlación= 0.831 Sig. (Bilateral)=0.00
Hipótesis Especifica 2	Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la ruptura laborales voluntarias inevitables de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Rho de Spearman Correlación= 0.624 Sig. (Bilateral)=0.00
Hipótesis Especifica 3	Existe relación entre el cumplimiento laboral de los trabajadores y la ruptura laborales involuntarias de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Rho de Spearman Correlación= 0.621 Sig. (Bilateral)=0.00

Anexo 3: Matriz de Consistencia

Título	Problema de investigación	Objetivos de estudio	Hipótesis de investigación	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición
Rotación de personal y su relación en el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Problema general	Objetivo General	Hipotesi General	Variable 1	Definición Conceptual V1	Definición operacional V1	Dimensiones de la V1	Indicadores de la V1	Cuestionario
	¿Cómo se relaciona la rotación de personal y el Cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019?	Determinar si existe una relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral en los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento laboral en los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Rotación de Personal	Segun Taylor (1997) menciona que:[...] Puede definirse como el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto. De la definición anterior se deduce que no se debe de considerar como formando parte de la rotación el número de trabajadores que salen pero que no son sustituidos por otros, pues, en este caso, puede tratarse de reajuste o contratación de la empresa, para poder evaluar esos puntos de desvinculación son establecidos por tres aspectos: Rotación laboral voluntaria, rupturas laborales voluntarias inevitables y Ruptura laboral involuntaria.o (p.256).	La variable de rotación de personal se llevara a cabo mediante las dimensiones: Rotacion laboral voluntaria, Ruptura laborales voluntarias y Ruptura laboral involuntaria.	1. Rotacion laboral voluntaria	1.1. Propuesta de trabajo	
								1.2. Insatisfaccion	
								1.3. Malas condiciones	
								1.4. Equipos en mal estado	
								1.5. Distancia y transporte	
								1.6. Salario	
								1.7. Prestigio organizacional	
								1.8. Pocas prestaciones	
								1.9. Clima Laboral	
	Problema Especifico	Objetivo especifico	Hipotesis especifica				2. Ruptura laborales voluntarias inevitables	2.1. Muerte	
								2.2. Enfermedades	
								2.3. Jubilacion	
	¿Cómo se relaciona la rotación laboral voluntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019?	Determinar si existe una relación entre la rotación voluntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019	Existe relación entre la rotación laboral voluntaria el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019,				3. Ruptura laboral involuntaria	2.4. Incapacidad	
								3.1. Despido	
								3.2. Desempeño	
	¿Cómo se llega a relacionar las rupturas laborales voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019?	Determinar si existe una relación entre las rupturas laborales voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la empresa Multicosailor S.A.C. SJL, 2019	Existe relación entre las rupturas laborales voluntarias inevitables y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019					3.3. Problemas legales	
	¿Cómo se llega a relacionar la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los trabajadores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019?	Determinar si existe una relación entre la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Existe relación entre la ruptura laboral involuntaria y el cumplimiento laboral de los colaboradores de la organización Multicosailor S.A.C. SJL, 2019.	Cumplimiento Laboral	“El Cumplimiento laboral es el resultado que realizan los trabajadores mediante el comportamiento adoptado y las acciones que uno tiene que realizar en una organización, estos son evaluados previamente porque si no puede ser peligroso, por ello se tiene que diseñar un programa adecuado para poder evaluar a los colaboradores, de lo contrario podría afectar a los factores que interactúan en los procedimientos de la producción en consecuencia el rendimiento de la compañía” (p.230).	La variable de cumplimiento laboral se llevara acado mediante las dimensiones de productividad, competencias Interpersonales, conducta, esfuerzo, aceptación de las normas y politicas, puntualidad, evaluación global del cumplimiento laboral, compromiso.	1. Productividad	1.1. Rendimiento	
								1.2. Eficiencia	
								2.1. Iniciativa	
								2.2. Asertividad	
								3.1. Actitud	
								3.2. Relacionarce	
								4.1. Voluntad	
								4.2. Objetivos	
								5.1. Compromiso	
								5.2. Normas	
							Puntualidad	6.1. Trabajo en equipo	
								6.2. Comunicación	
								7.1. Actitud	
							7. Evaluación Global del Cumplimiento laboral	7.2. Acción	
								8.1. Responsabilidad	
							8. Compromiso	8.2. Identificación	

Anexo 4: Tabla de Especificaciones Variable X

VARIABLE	DIMENSION	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
Rotación de personal	Rotacion laboral voluntaria	65%	17	1.1. Propuesta de trabajo	1. ¿Está a la expectativa de otra propuesta de trabajo? 2. ¿Revisa constantemente otras propuestas de trabajo?
				1.2. Insatisfaccion	3. ¿Presenta insatisfacción con la organización? 4. ¿Usted presenta insatisfacción en su área de trabajo?
				1.3. Malas condiciones	5. ¿Las condiciones de trabajo son malas? 6. ¿Las condiciones que usted tiene para laborar causan que pueda renunciar?
				1.4. Equipos en mal estado	7. ¿Existe equipos en mal estado en su área de trabajo? 8. ¿Ha tenido algún accidente al manipular equipos en mal estado en la empresa?
				1.5. Distancia y transporte	9. ¿La empresa costea sus viáticos para su traslado a mina? 10. ¿Es descontado el beneficio de transporte si incumple alguna norma?
				1.6. Salario	11. ¿Le resulta satisfaciente el salario asignado? 12. ¿Los salarios son pagados puntualmente?
				1.7. Prestigio organizacional	13. ¿Se identifica con la organización a donde quiera que valla? 14. ¿Al postular a la empresa usted escuchaba buenos comentarios de la organización?
				1.8. Pocas prestaciones	15. ¿La empresa le ofrece pocas prestaciones para que perdure más tiempo en la organización?
				1.9. Clima laboral	16. ¿Considera que el clima laboral es bueno en la organización?
				1.10. Mala relacion con el jefe	17. ¿Tiene hostigamiento por su jefe inmediato?
	Ruptura laborales voluntaria inevitables	15%	8	2.1. Muerte	18. ¿Ha contado con algún seguro de fallecimiento en el trabajo? 19. ¿La empresa se preocupa por la muerte de algún familiar?
				2.2. Enfermedades	20. ¿La empresa le cubre los gastos por enfermedades? 21. ¿Ha tenido que salir por alguna enfermedad en la empresa?
				2.3. Jubilacion	22. ¿La empresa aporta para su jubilación? 23. ¿Se siente ayudado y orientado en consultas sobre su jubilación?
				2.4. Incapacidad	24. ¿Ha tenido que salir por temas de incapacidad de la organización?
					25. ¿La empresa le brinda alguna solución si tiene alguna incapacidad para laborar?
	Ruptura laboral involuntaria	20%	3	3.1. Despido	26. ¿Cumple la organización con la regla mentalización de despido? 26. ¿Cree que la organización despiden por causas injustas?
				3.2. Desempeño	28. ¿La empresa brinda capacitación para que mejoren su desempeño? 29. ¿Al momento de postular la empresa les da una pauta sobre las labores a desempeñar y una pequeña inducción?
				3.3. Problemas legales	30. ¿Ha tenido algún problema legal y esto le perjudico en su trabajo?
		100%			

Anexo 5: Tabla de especificaciones Variable Y

VARIABLE	DIMENSION	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS
Cumplimiento laboral	1. Productividad	15%	2	1.1. Rendimiento	31. ¿Está de acuerdo con el rendimiento que obtiene en la empresa?
					32. ¿La empresa no toma en cuenta su rendimiento dentro de la organización?
				1.2. Eficiencia	33. ¿Necesita que la empresa le incentive para ser un colaborador eficiente?
					34. ¿El trabajo en equipo fortalece a la organización y ayuda en su crecimiento?
	2. Competencias Interpersonales	8%	2	2.1. Iniciativa	35. ¿Cuenta con iniciativa propia para resolver problemas?
					36. ¿Usted es de las personas que utiliza la iniciativa de manera constante?
				2.2. Asertividad	37. ¿Usted es de las personas que tiene mucha asertividad en cuanto a sus ideas?
					38. ¿Las palabras con la que sus jefes se comunican con usted son pocas entendibles?
	3. Conducta	12%	2		39. ¿Cuándo le hacen un pedido o mandado tiene una actitud positiva frente hacia dicho pedido?
					3.1. Actitud
					40. ¿Usted muestra una actitud positiva frente a los problemas?
					41. ¿Le es fácil relacionarse con sus compañeros de trabajo?
	4. Esfuerzo	10%	2		3.2. Relacionarse
					42. ¿Mantiene una mala relación con su jefe inmediato y supervisores?
					43. ¿Cree que la voluntad es parte de cada uno de las personas?
					4.1. Voluntad
	5. Aceptación de las Normas y Politicas	20%	2		44. ¿Considera que la voluntad debería estar en cada uno de nosotros?
					4.2. Objetivos
					45. ¿Colabora para cumplir los objetivos de la empresa?
					46. ¿Esta en desacuerdo con los objetivos que propone la organización?
	6 Puntualidad	11%	2	5.1. Compromiso	47. ¿No se siente comprometido al realizar sus labores dentro de la organización?
					48. ¿Le es difícil comprometerse a realizar algún trabajo?
				5.2. Normas	49. ¿Las normas de una organización mejoran el funcionamiento y la relación dentro de ellas?
					50. ¿Te es difícil recordar todas las normas de la empresa?
	7. Evaluación Global del Cumplimiento laboral	9%	2	6.1. Trabajo en equipo	51. ¿Es bueno trabajar en equipo para logar buenos resultados?
					52.¿El trabajo en equipo fortalece a la organización y ayuda en su crecimiento?
				6.2. Comunicación	53. ¿Te es fácil comunicarte con tus compañeros?
					54. ¿La empresa evita comunicar los logros que obtuvo la organización en diferentes periodos?
	8. Compromiso	15%	2	7.1. Actitud	55. ¿Es importante tener una buena actitud para lograr grandes cosas?
					56. ¿Con actitud son más fácil de lograr los objetivos planteados?
				7.2. Acción	57. ¿La acción que uno toma siempre da los resultados que se prende lograr?
					58. ¿Crees que la acción que tú realizas tiene repercusiones en el fututo?
				8.1. Responsabilidad	59. ¿La responsabilidad te da una buena imagen frente a los trabajos futuros?
					60. ¿La responsabilidad te define como persona?
				8.2. Identificación	61. ¿Evitas identificarte con la organizacion?
					62. ¿Te gustaría que la empresa te brinde algún reconocimiento por algún logro?
		100%			

Anexo 6: Cuestionarios

CUESTIONARIO

Edad: _____

Genero: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre (5)

CS = Casi Siempre (4)

AV = Algunas Veces (3)

CN = Casi Nunca (2)

N = Nunca (1)

Nº	PREGUNTAS	S	C	A	C	N
			S	V	N	
1.	Está a la expectativa de otra propuesta de trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	
2.	Revisa constantemente otras propuestas de trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	
3.	Presenta insatisfacción con la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
4.	Usted presenta insatisfacción en su área de trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	

5.	Las condiciones de trabajo son malas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
6.	Las condiciones que usted tiene para laborar causan que pueda renunciar	S	C	A	C	N
			S	V	N	
7.	Existe equipos en mal estado en su área de trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	
8.	Ha tenido algún accidente al manipular equipos en mal estado en la empresa	S	C	A	C	N
			S	V	N	
9.	La empresa costea sus viáticos para su traslado a mina	S	C	A	C	N
			S	V	N	
10.	Es descontado el beneficio de transporte si incumple alguna norma	S	C	A	C	N
			S	V	N	
11.	Le resulta satisfaciente el salario asignado	S	C	A	C	N
			S	V	N	
12.	Los salarios son pagados puntualmente	S	C	A	C	N
			S	V	N	
13.	Se identifica con la organización a donde quiera que valla	S	C	A	C	N
			S	V	N	
14.	Al postular a la empresa usted escuchaba buenos comentarios de la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
15.	La empresa le ofrece pocas prestaciones para que perdure más tiempo en la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
16.	Considera que el clima laboral es bueno en la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
17	Tiene hostigamiento por su jefe inmediato	S	C	A	C	N
			S	V	N	
18.	Ha contado con algún seguro de fallecimiento en el trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	

19.	La empresa se preocupa por la muerte de algún familiar	S	C	A	C	N
			S	V	N	
20.	La empresa le cubre los gastos por enfermedades	S	C	A	C	N
			S	V	N	
21.	Ha tenido que salir por alguna enfermedad en la empresa	S	C	A	C	N
			S	V	N	
22.	La empresa aporta para su jubilación	S	C	A	C	N
			S	V	N	
23.	Se siente ayudado y orientado en consultas sobre su jubilación	S	C	A	C	N
			S	V	N	
24.	Ha tenido que salir por temas de incapacidad de la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
25.	La empresa le brinda alguna solución si tiene alguna incapacidad para laborar	S	C	A	C	N
			S	V	N	
26.	Cumple la organización con la regla mentalización de despido	S	C	A	C	N
			S	V	N	
27.	Cree que la organización despide por causas injustas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
28.	La empresa brinda capacitación para que mejoren su desempeño	S	C	A	C	N
			S	V	N	
29.	Al momento de postular la empresa les da una pauta sobre las labores a desempeñar y una pequeña inducción	S	C	A	C	N
			S	V	N	
30.	Ha tenido algún problema legal y esto le perjudico en su trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	
31.	Está de acuerdo con el rendimiento que obtiene en la empresa	S	C	A	C	N
			S	V	N	
32.	La empresa no toma en cuenta su rendimiento dentro de la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	

33.	Necesita que la empresa le incentive para ser un colaborador eficiente	S	C	A	C	N
			S	V	N	
34.	El trabajo en equipo fortalece a la organización y ayuda en su crecimiento	S	C	A	C	N
			S	V	N	
35.	Cuenta con iniciativa propia para resolver problemas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
36.	Usted es de las personas que utiliza la iniciativa de manera constante	S	C	A	C	N
			S	V	N	
37.	Usted es de las personas que tiene mucha asertividad en cuanto a sus ideas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
38.	Las palabras con la que sus jefes se comunican con usted son pocas entendibles	S	C	A	C	N
			S	V	N	
39.	Cuándo le hacen un pedido o mandado tiene una actitud positiva frente hacia dicho pedido	S	C	A	C	N
			S	V	N	
40.	Usted muestra una actitud positiva frente a los problemas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
41.	Le es fácil relacionarse con sus compañeros de trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	
42.	Mantiene una mala relación con su jefe inmediato y supervisores	S	C	A	C	N
			S	V	N	
43.	Cree que la voluntad es parte de cada uno de las personas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
44.	Considera que la voluntad debería estar en cada uno de nosotros	S	C	A	C	N
			S	V	N	
45.	Colabora para cumplir los objetivos de la empresa	S	C	A	C	N
			S	V	N	
46.	Está en desacuerdo con los objetivos que propone la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	

47.	No se siente comprometido al realizar sus labores dentro de la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
48.	Le es difícil comprometerse a realizar algún trabajo	S	C	A	C	N
			S	V	N	
49.	Las normas de una organización mejoran el funcionamiento y la relación dentro de ellas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
50.	Te es difícil recordar todas las normas de la empresa	S	C	A	C	N
			S	V	N	
51.	Es bueno trabajar en equipo para lograr buenos resultados	S	C	A	C	N
			S	V	N	
52.	El trabajo en equipo fortalece a la organización y ayuda en su crecimiento	S	C	A	C	N
			S	V	N	
53.	Te es fácil comunicarte con tus compañeros	S	C	A	C	N
			S	V	N	
54.	La empresa evita comunicar los logros que obtuvo la organización en diferentes periodos	S	C	A	C	N
			S	V	N	
55.	Es importante tener una buena actitud para lograr grandes cosas	S	C	A	C	N
			S	V	N	
56.	Con actitud son más fácil de lograr los objetivos planteados	S	C	A	C	N
			S	V	N	
57.	La acción que uno toma siempre da los resultados que se pretende lograr	S	C	A	C	N
			S	V	N	
58.	Creer que la acción que tú realizas tiene repercusiones en el futuro	S	C	A	C	N
			S	V	N	
59.	La responsabilidad te da una buena imagen frente a los trabajos futuros	S	C	A	C	N
			S	V	N	
60.	La responsabilidad te define como persona	S	C	A	C	N
			S	V	N	

61.	Evitas identificarte con la organización	S	C	A	C	N
			S	V	N	
62.	Te gustaría que la empresa te brinde algún reconocimiento por algún logro	S	C	A	C	N
			S	V	N	

Anexo 7: Validación por expertos (Aiken)

Mg. Antonio Serpa Barrientos

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 4	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 6	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 8	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	2	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Pertinencia	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Claridad	4	4	2	3.3333	1.15	0.78	Valido

ITEM 11	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 13	Relevancia	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 15	Relevancia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Claridad	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
ITEM 17	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 20	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 21	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 22	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 23	Relevancia	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 24	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 25	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido

ITEM 26	Relevancia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 27	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 28	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 29	Relevancia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 30	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 31	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 32	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	2	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 33	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 34	Relevancia	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Pertinencia	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 35	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 36	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 37	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 38	Relevancia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 39	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 40	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido

ITEM 41	Relevancia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 42	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 43	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 44	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 45	Relevancia	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 46	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 47	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 48	Relevancia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 49	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 50	Relevancia	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 51	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 52	Relevancia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 53	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 54	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 55	Relevancia	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	Claridad	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido

ITEM 56	<i>Relevancia</i>	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 57	<i>Relevancia</i>	2	4	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 58	<i>Relevancia</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 59	<i>Relevancia</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
ITEM 60	<i>Relevancia</i>	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	3	3	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 61	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	4	2	4	3.3333	1.15	0.78	Valido
	<i>Claridad</i>	3	3	4	3.3333	0.58	0.78	Valido
ITEM 62	<i>Relevancia</i>	4	3	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Pertinencia</i>	3	4	4	3.6667	0.58	0.89	Valido
	<i>Claridad</i>	4	4	3	3.6667	0.58	0.89	Valido

Anexo 8: Alpha de Crombach por Elementos “Rotación de Personal”

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	115,75	117,242	,280	,858
ITEM 2	116,17	114,819	,298	,859
ITEM 3	115,65	116,062	,423	,854
ITEM 4	115,87	117,677	,379	,856
ITEM 5	116,10	119,346	,182	,861
ITEM 6	115,90	117,447	,308	,857
ITEM 7	115,52	112,051	,561	,850
ITEM 8	115,77	113,640	,467	,853
ITEM 9	115,72	118,240	,275	,858
ITEM 10	115,98	119,068	,211	,860
ITEM 11	115,52	112,762	,549	,851
ITEM 12	115,88	114,173	,441	,854
ITEM 13	115,62	121,732	,074	,863
ITEM 14	115,78	115,834	,397	,855
ITEM 15	115,43	109,301	,764	,845
ITEM 16	115,72	112,037	,546	,850
ITEM 17	115,45	120,591	,172	,860
ITEM 18	115,87	117,812	,314	,857

ITEM 19	115,47	112,762	,567	,850
ITEM 20	115,77	113,470	,488	,852
ITEM 21	115,97	117,592	,308	,857
ITEM 22	115,57	115,572	,390	,855
ITEM 23	115,82	115,169	,393	,855
ITEM 24	115,87	116,660	,350	,856
ITEM 25	115,53	113,168	,517	,852
ITEM 26	115,82	114,966	,426	,854
ITEM 27	115,57	120,080	,190	,860
ITEM 28	115,43	120,860	,160	,860
ITEM 29	115,93	115,182	,460	,853
ITEM 30	115,37	114,372	,484	,853

Anexo 9: Alpha de Crombach por Elementos “Cumplimiento Laboral”

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM31	123,42	154,179	,373	,869
ITEM 32	123,53	157,440	,205	,873
ITEM 33	123,38	151,901	,435	,867
ITEM 34	123,05	150,116	,544	,865
ITEM 35	123,30	151,875	,532	,865
ITEM 36	123,47	155,948	,284	,871
ITEM 37	123,22	149,766	,571	,864
ITEM 38	123,15	149,825	,534	,865
ITEM 39	123,23	153,945	,425	,868
ITEM 40	123,47	159,067	,154	,874
ITEM 41	123,23	150,995	,532	,865
ITEM 42	123,03	151,762	,476	,866
ITEM 43	123,42	157,468	,215	,872
ITEM 44	123,10	156,058	,274	,871
ITEM 45	123,47	154,423	,353	,869
ITEM 46	123,37	152,270	,464	,867
ITEM 47	123,08	152,790	,427	,867
ITEM 48	123,35	158,536	,175	,873

ITEM 49	123,35	153,350	,417	,868
ITEM 50	123,12	154,783	,334	,870
ITEM 51	123,37	158,812	,171	,873
ITEM 52	123,23	156,385	,276	,871
ITEM 53	123,18	155,847	,276	,871
ITEM 54	123,47	152,389	,408	,868
ITEM 55	123,30	150,722	,546	,865
ITEM 56	123,10	155,753	,295	,871
ITEM 57	123,23	152,419	,503	,866
ITEM 58	123,27	153,453	,437	,867
ITEM 59	123,10	151,142	,521	,865
ITEM 60	123,30	152,112	,535	,865
ITEM 61	123,30	150,722	,533	,865
ITEM 62	123,17	154,311	,348	,869

Anexo 10: Autorización de la empresa Multicosailor S.A.C - SJL



"Trabajo con eficiencia y Seguridad"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Lima, 09 de octubre 2019

Señores:

Universidad Privada César Vallejo

Yo VERGARA ROJAS CINDY ELVIRA con DNI N° 45191595 con domicilio en Av. Tomas Valle N° 1250 – Los Olivos

Autorizo a los Jóvenes. ORDOÑEZ CARHUAVILCA ELTON EDGAR con DNI N° 71877282 con domicilio en Av. Riva agüero cdra 18 distrito de El Agustino, y MESARES ALTAMIRANO MICHEL con DNI N° 73461291 con domicilio en Calle 4 Asoc. La Planicie Mz. F LT.14 distrito de San Juan de Lurigancho, para la elaboración de su trabajo de investigación con título "ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MULTICOSAILOR S.A.C. SJL, 2019."

Se expide el siguiente documento para los fines que estime conveniente



CINDY VERGARA ROJAS
JEFE DE GESTION HUMANA

Anexo 11: Base de Datos Rotación de Personal

VARIABLE "Rotacion de personal"																																			
SUJETOS	ROTACIÓN VOLUNTARIA																	Ruptura Laborales Voluntarias Enevitables								Ruptura laboral involuntaria					D1	D2	D3	SUMA	
	Propuesta de trabajo		Insatisfacción		Malas condiciones		Equipo en mal estado		Distancia y transporte		Salario		Prestigio Organizacional		Pocas prestaciones		Clima laboral	Hostiga miento	Muerte		Enfermedades		Jubilación		Incapacidad		Despido		Desempeño						Problemas legales
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
1	4	2	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	71	35	21	127	
2	5	3	3	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	66	36	20	122	
3	4	3	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	70	33	22	125	
4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	76	34	23	133	
5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	74	37	19	130	
6	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	74	33	23	130	
7	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	75	34	22	131	
8	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	5	75	34	23	132		
9	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	72	33	24	129	
10	3	2	3	4	4	3	5	2	5	3	5	2	4	3	3	2	4	3	5	2	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	57	25	17	99	
11	4	2	4	4	3	2	5	4	5	2	5	4	3	2	5	4	4	2	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	2	62	30	17	109	
12	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	3	2	4	3	2	4	5	4	4	4	64	26	21	111	
13	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	53	28	18	99	
14	5	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	62	28	19	109	
15	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	5	72	32	21	125	
16	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	77	33	20	130	
17	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	74	34	23	131	
18	5	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	71	33	20	124	
19	3	3	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	68	35	22	125	
20	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	73	33	21	127	
21	4	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	71	36	23	130	
22	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	72	34	22	128	
23	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	72	37	22	131	
24	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	5	76	35	21	132	
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	5	60	25	17	102	
26	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	5	4	2	4	4	4	3	3	3	55	27	17	99	
27	4	4	5	4	4	2	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	5	72	34	22	128	
28	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	72	37	22	131	
29	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	70	34	22	126
30	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72	36	22	130	
31	5	2	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	5	72	35	19	126	
32	5	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	66	35	22	123	
33	3	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	69	35	21	125	
34	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	4	5	4	4	66	32	20	118	
35	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	65	30	18	113	
36	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	61	28	19	108
37	2	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	60	28	21	109	
38	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	71	33	21	125	
39	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	56	33	21	110	
40	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	75	31	20	126	
41	3	2	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	58	27	16	101	
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	58	25	20	103	
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	4	2	5	60	25	17	102	
44	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	5	4	2	5	4	4	5	3	3	58	27	19	104	
45	4	4	5	4	4	2	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	72	34	23	129	
46	4	4	5	4	3	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	5	62	30	22	114	
47	5	3	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4												

Anexo12: Base de datos Cumplimiento Laboral

[illegible]

Anexo13: Prueba de Turnitin

feedback studio

TESIS DE ordoñez

-- /0



Preparando la



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Relación de personal y su relación en el cumplimiento laboral de los trabajadores de la
empresa Multicomar S.A.C. SII-2019.

TESIS

AUTORES:

Dr. Marcos Almonzo Machi (Orcid.org/0000-0001-5791-4450)
Dr. Ovidio Córdova Díaz Edgier (Orcid.org/0009-0002-2768-8015)

ASesor:

Mgtr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavieja (Orcid.org/0000-0002-1333-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
Año 2019



22




Activar Windows
Windows no se puede activar correctamente. Se requiere una clave de activación.

Anexo14: Evidencias



Anexo15: Evidencias de la encuesta de colaboradores que renuncian

 Multicosailor S.A.C. <small>REPRESENTACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN S.A.C.</small>	GESTIÓN HUMANA ENCUESTA DE SALIDA	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="font-size: small;">FECHA:</td> <td>09-10-2018</td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;">VERSIÓN:</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;">PÁGINA:</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td style="font-size: small;">CÓDIGO:</td> <td>FO-CH-PL-24</td> </tr> </table>	FECHA:	09-10-2018	VERSIÓN:	2	PÁGINA:	1	CÓDIGO:	FO-CH-PL-24
	FECHA:	09-10-2018								
VERSIÓN:	2									
PÁGINA:	1									
CÓDIGO:	FO-CH-PL-24									

SERA LLENADO POR EL COLABORADOR:

UNIDAD DONDE LABORA: Cinco Fecha: 09-10-2018

Puesto que desempeña: Operador de Volquete

Colaborador: José Fernando Pérez

Jefe Inmediato: Eduán Calvo

Tiempo en la empresa: 3 meses Sistema de trabajo: 14x7

1.- ¿Por cual de las razones decide Ud. Retirarse de la Empresa ?

Problemas con el Supervisor	<input checked="" type="checkbox"/>	Condiciones para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Cuidado de Familiar		Horario de trabajo / Regimen	<input checked="" type="checkbox"/>
Busca Mayor Sueldo/ otro empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	Salud Personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Problemas con Compañeros		Estudios	
Termino de Contrato		Renuncia Voluntaria	

2.- ¿Califique Usted los siguientes Aspectos de la empresa?

ASPECTOS	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
Ambiente Físico	<input checked="" type="checkbox"/>			
Inducción		<input checked="" type="checkbox"/>		
Capacitación de Seguridad		<input checked="" type="checkbox"/>		
Motivación al Grupo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Reconocimiento a tu labor	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sueldo		<input checked="" type="checkbox"/>		
Herramientas para realizar su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Trato que recibió por GG.HH			<input checked="" type="checkbox"/>	
Clima Laboral de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>		
Comunicación Interna	<input checked="" type="checkbox"/>			

3.- Relación con su Jefe Inmediato

ASPECTOS	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
Motivación al Grupo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Reconocimiento a tu labor	<input checked="" type="checkbox"/>			
Trato del supervisor y/o Jefe inmediato		<input checked="" type="checkbox"/>		
Relación con su Jefe		<input checked="" type="checkbox"/>		
Comunicación con su Jefe		<input checked="" type="checkbox"/>		
Genera disciplina y Orden	<input checked="" type="checkbox"/>			

4.- ¿Qué era lo que más le gustaba de tus labores?

el apoyo de los compañeros

5.- ¿Qué era lo que menos le gustaba de sus labores?

que las máquinas estaban en peores condiciones y el poco trato

6.- ¿Cuáles son los dos motivos principales por los que ingreso a trabajar a MULTICOSAILOR ?

sueldo mensual y variedad de todas labores

7.- En caso de tener la oportunidad ¿Regresaría a trabajar a MULTICOSAILOR ?

Si () No ☒

Motivo: Explotan mucho

8.- A fin de mejorar nuestra gestión ¿Qué comentarios o sugerencias, haría Ud. Finalmente?

Recomendar a los colaboradores, cambios de Residencia

Muchas Gracias por su Tiempo y colaboración, su opinión es muy importante para nosotros...!!!

Anexo16: Evidencia para la justificación de la problemática



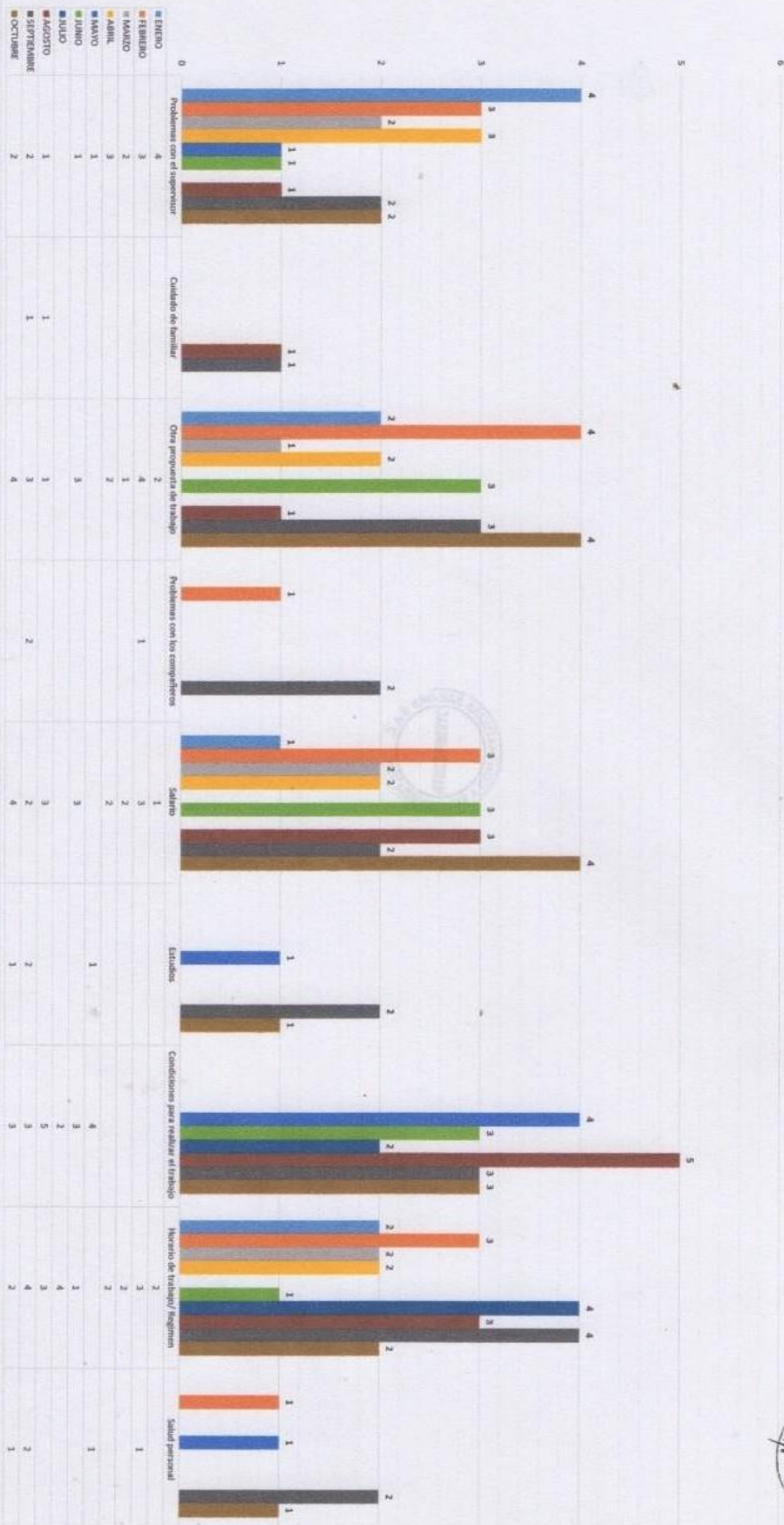
INDICE DE ROTACION DE PERSONAL



UNIDAD MINERA	Mes	Número de personas contratadas durante el periodo considerado (Mes, Año)	Personas desvinculadas durante el mismo periodo sin considerar jubilaciones y/o defunciones				Número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado	Número de trabajadores al final del periodo considerado	Motivo de salida del trabajador									
			Bajas: Despido	Renuncias	Jubilaciones Defunciones	Baja total			Problemas con el supervisor	Cuidado de familiar	Otra propuesta de trabajo	Problemas con los compañeros	Salario	Estudios	Condición es para realizar el trabajo	Horario de trabajo/Regimen	Salud personal	
LINCUNA	ENERO	20	9		0	9	100	91	4		2		1			2		
LINCUNA	FEBRERO	12	15		0	15	92	77	3		4	1	3			3	1	
LINCUNA	MARZO	5	7		0	7	85	78	2		1		2			2		
LINCUNA	ABRIL	17	8		1	9	97	88	3		2		2			2		
LINCUNA	MAYO	10	7		0	7	90	83	1				1		1		1	
LINCUNA	JUNIO	12	11		0	11	92	81	1		3		3		3	1		
LINCUNA	JULIO	11	6		0	6	91	85	1				3		2	4		
LINCUNA	AGOSTO	9	14		0	14	89	75	1	1	1	2	3	3	5	3		
LINCUNA	SEPTIEMBRE	18	21		0	21	98	77	2	1	3	2	2	2	3	4	2	
LINCUNA	OCTUBRE	21	17		0	17	101	84	2		4		4	1	3	2	1	
CONTONGA	ENERO	12	3		0	3	132	129				1		2			1	
CONTONGA	FEBRERO	4	5		0	5	124	119		2			1	2				
CONTONGA	MARZO	5	3		0	3	125	122	2				1		1			
CONTONGA	ABRIL	4	4		0	4	124	120	1	1	1	1	1					
CONTONGA	MAYO	7	6		0	6	127	121	1				1		1	1	2	
CONTONGA	JUNIO	2	2		1	3	122	119	1		1			1				
CONTONGA	JULIO	5	3		0	3	125	122				1				1		
CONTONGA	AGOSTO	4	3		0	3	124	121		1			1					
CONTONGA	SEPTIEMBRE	6	1		0	1	126	125									1	
CONTONGA	OCTUBRE	4	2		0	2	124	122			1			2		1		
ARGENTUM	ENERO	7	4		0	4	97	93					2			2		
ARGENTUM	FEBRERO	9	6		1	7	99	92	2		1		2			1		
ARGENTUM	MARZO	11	7		0	7	101	94			1	1	3	1	1			
ARGENTUM	ABRIL	4	3		0	3	94	91	1		1		1					
ARGENTUM	MAYO	7	5		1	6	97	91					1					
ARGENTUM	JUNIO	4	2		0	2	94	92							2			
ARGENTUM	JULIO	8	1		0	1	98	97	1									
ARGENTUM	AGOSTO	3	2		0	2	93	91					1			1		
ARGENTUM	SEPTIEMBRE	9	5		0	5	99	94	1	1						2		
ARGENTUM	OCTUBRE	3	2		0	2	93	91	2									

Multicosailor S.A.C.
CINDY VARGAS ROJAS
JEFE DE GESTION HUMANA

ROTACION DE PERSONAL DE LA UNIDAD MINERA DE LINCUNA

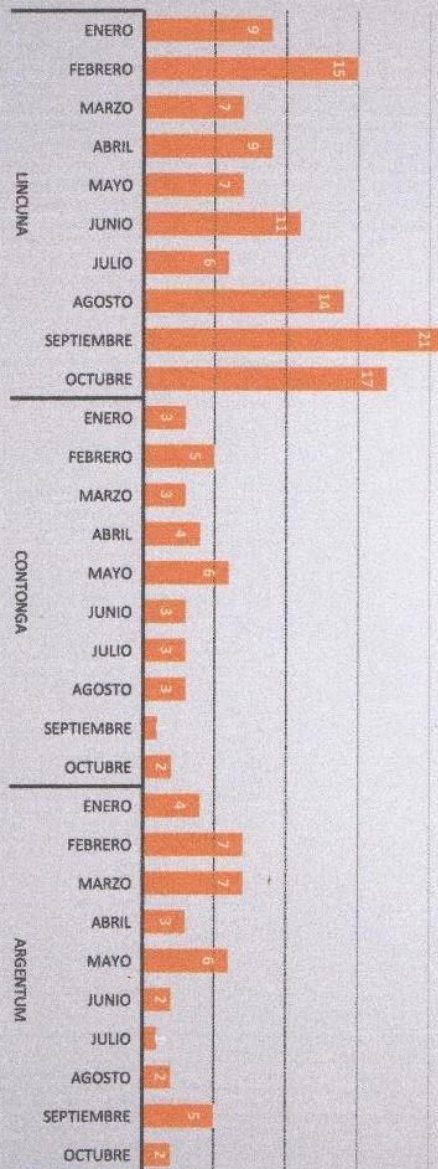


Multiservicios S.A.C.
CINCY VERGARA ROJAS
 JEFE DE GESTION HUMANA



Multicosailor S.A.C.
MULTISERVICIOS Y CONTRATISTAS SAILORS S.A.C.

BAJA TOTAL MENSUAL



DOC: GERENCIA



CINDY VERGARA-ROJAS
JEFE DE GESTION HUMANA



BAJA TOTAL MENSUAL



DOC: GERENCIA

Anexo 17: Tablas cruzadas

Grafico 3 Rotación de Personal y Cumplimiento Laboral

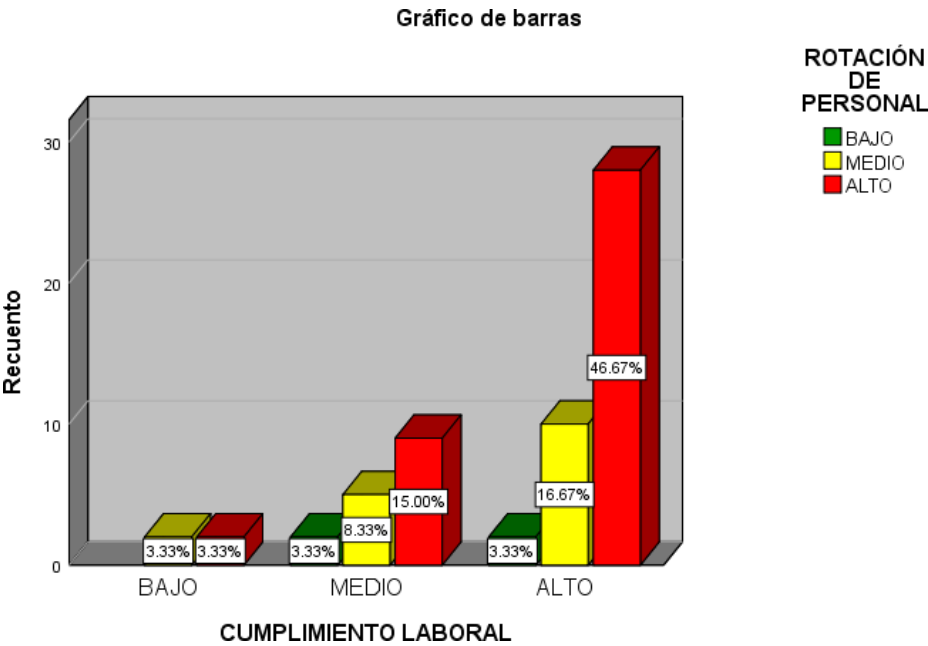


Grafico 4 tablas cruzadas para la dimensión Rotación laboral voluntaria y cumplimiento laboral

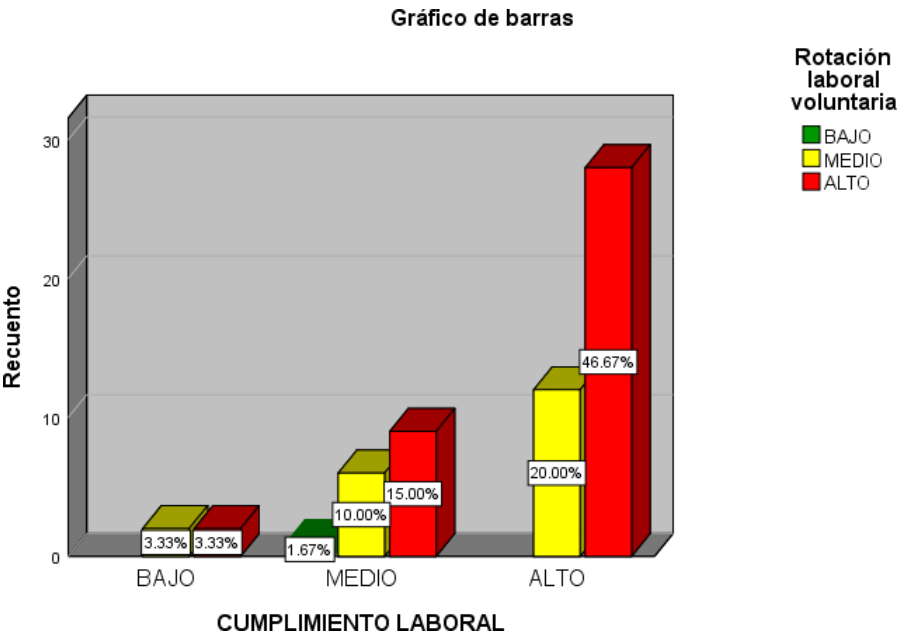


Grafico 5 tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laborales voluntarias inevitables y Cumplimiento Laboral

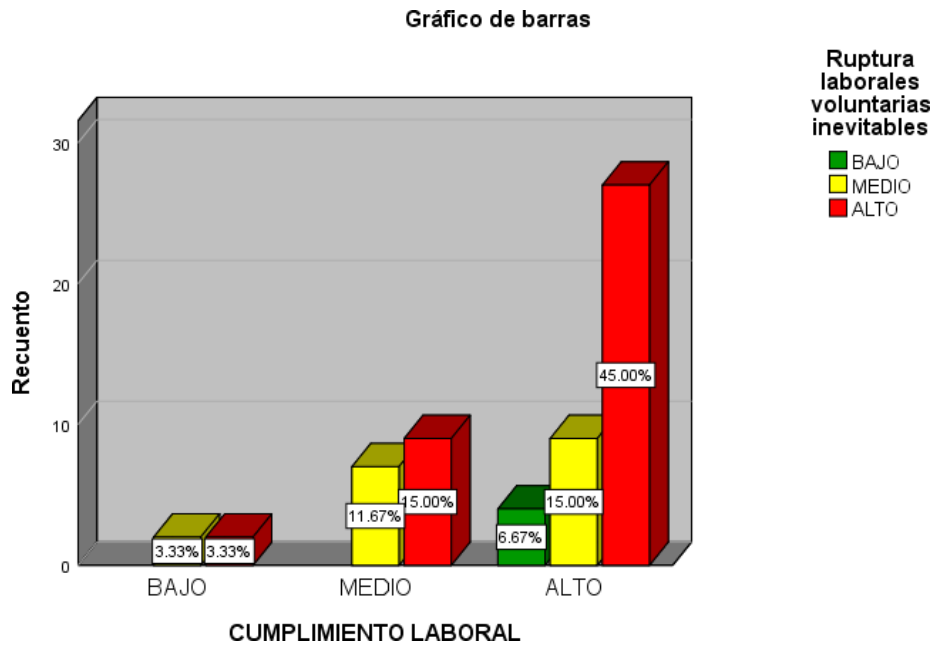


Grafico 6 tablas cruzadas para la dimensión Ruptura laboral involuntaria y cumplimiento Laboral

